

**PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh

**Andi Permana
NIM. 10402241037**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA**

SKRIPSI

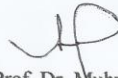
Disusun Oleh

Andi Permana
NIM. 10402241037

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 19 Juni 2014

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muhyadi
NIP. 19530130 197903 1 002




**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA**

Oleh:
Andi Permana
NIM. 10402241037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 24 Juni 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sutirman, M.Pd	Ketua Penguji		01/07/14
Prof. Dr. Muhyadi	Sekretaris Penguji		30/06/14
Djihad Hisyam, M.Pd	Penguji Utama		30/06/14

Yogyakarta, 2 Juli 2014
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,


Dr. Sugiharsono, M. Si

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Judul : "PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL DENGAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED*
TEST (CAT) DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA"

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Penelitian ini oleh peneliti dibuat dengan penuh kesadaran dan sesungguhnya, apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 6 Mei 2014

Yang Menyatakan,



Andi Permana

NIM. 10402241037

MOTTO

- Orang yang mengatakan SULIT. TIDAK BISA, atau TIDAK MUNGKIN, adalah orang yang sedang mempertahankan keadaannya sekarang dan tidak mau berubah. “Dokpen Kanreg I BKN Yogyakarta”
- Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. “Q.S. Al-Mujadilah: 11”
- Ya Rabbku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku. “QS. Thoha: 25-28”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebuah perjalanan pasti akan berakhir bersamaan dengan dimulainya perjalanan baru. Tidak hanya sendiri, tapi dibalik semua perjalanan saya terdapat orang-orang yang telah banyak membantu terselesainya karya ini.

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku, Bapak Yuhana Yusak dan Ibu Yayuk Wahyuningsih S. Terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada ananda, serta pengorbanan tanpa pamrih yang diberikan selama hidupku.
- ❖ Saudara kandungku, Mbak Andri, Mas Indra dan Mbak Novi serta keluarga besar yang selalu membantu dan memberikan motivasi untukku.
- ❖ Almamaterku tercinta : Universitas Negeri Yogyakarta.

**PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA**

Oleh :
Andi Permana
NIM.10402241037

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta, dan menemukan hambatan dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan sistem CAT di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta yang beralamat di jalan Magelang Km 7,5 Yogyakarta. Sebagai informan kunci yaitu Kepala Bagian Informasi Kepegawaian. Sebagai informan pendukung yaitu Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian, Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I, dan Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif, meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. Teknik untuk memperoleh keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini: (1) Pelaksanaan rekrutmen CPNS sistem CAT di BKN Kantor Regional I telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.; (2) Hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta antara lain: faktor-faktor organisasi, kebiasaan para pencari kerja, faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.; (3) Solusi untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta antara lain: penyusunan petunjuk teknis oleh Kepala BKN, menyampaikan keluhan peserta tes kepada BKN pusat, pelatihan untuk panitia CAT Kanreg mengenai aplikasi manajemen soal-soal sistem CAT, Instansi yang belum mampu mengadakan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT masih diperbolehkan menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer (LJK) dalam rekrutmen CPNS tahun 2013.

Kata kunci : Rekrutmen CPNS, *Computer Assisted Test*, Kanreg I BKN Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan tulus ikhlas pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta atas izin yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran sekaligus ketua penguji yang telah memberikan saran dan membantu kelancaran selama penelitian pada skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Muhyadi, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu mengarahkan, membimbing, dan memberikan dorongan sampai skripsi ini selesai.
5. Bapak Drs. Djihad Hisyam M.Pd., selaku dosen narasumber skripsi yang telah memberikan masukan dan saran yang berguna untuk penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Purwanto, M.M., M. Pd., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu sabar dalam membimbing.

7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
8. Bapak Dr. H. Edy Wahyono S.P., selaku Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta yang telah berkenan memberikan izin penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga diberikan kelancaran.
9. Bapak Purjiyanta S.H. M.Hum., selaku ketua tim CAT yang telah bersedia memberi keterangan yang dibutuhkan sebagai bahan penyusunan skripsi.
10. Bapak Dwi Haryono, S.H., selaku sekretaris tim CAT yang telah bersedia memberi keterangan yang diperlukan sebagai bahan penyusunan skripsi.
11. Bapak Budi Haryono., selaku anggota tim CAT yang telah bersedia memberi keterangan yang diperlukan sebagai bahan penyusunan skripsi.
12. Bapak Ridhowi., selaku pembimbing dari Kanreg I BKN Yogyakarta yang telah bersedia memberi masukan, saran serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
13. Seluruh pegawai Kanreg I BKN Yogyakarta yang telah membantu serta menyambut dengan ramah selama masa penelitian.
14. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2010 (PREDATOR). Teristimewa diantaranya: Agus Paidjo, Juragan Heri, Danang Zombie, Justin Ipul, Johan Dika, Agan Dhian, Kak Miftah , Ndoko, Achni Kodenk, Mukti Jhon dan Tari seorang, yang telah merubah kehidupan ini menjadi lebih berwarna.
15. Teman-teman seluruh Mahasiswa Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan jalinan kekeluargaan yang hangat.
16. Teman-teman seperjuanganku Luffi, Usop, Brook, Sanji, Zorro, Chopper, Frankie, Nami, dan Robin yang selalu memberikan motivasi buat hidupku.
17. Serta semua orang yang turut membantu dan mendukung dalam proses penyusunan tugas akhir yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga bantuan baik yang bersifat moral maupun material dari berbagai pihak diatas mendapat balasan berupa nikmat dan rezeki dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna, oleh karena itu penyusun mengharap kritik saran yang membangun dari seluruh pihak, serta semoga penelitian ini dapat bermanfaat, Amin.

Yogyakarta, 19 Juni 2014

Peneliti,

Andi Permana

NIM. 10402241037

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 11
A. Deskripsi Teori	11
1. Rekrutmen Pegawai.....	11
a. Pengertian Rekrutmen	11
b. Tujuan Rekrutmen	14
c. Metode Rekrutmen.....	16
d. Prosedur Rekrutmen.....	19
e. Evaluasi Hasil Rekrutmen	20
f. Kendala dalam Rekrutmen	21
2. Pegawai Negeri Sipil	24

a. Pengertian Pegawai Negeri.....	24
b. Jenis Pegawai Negeri Sipil	26
c. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	27
d. Kegiatan atau Proses Rekrutmen PNS	29
3. Sistem <i>Computer Assisted Test</i> (CAT)	34
a. Pengertian Sistem CAT	34
b. Teknis Pelaksanaan Sistem CAT	35
c. Standar Operasional Prosedur CAT	41
G. Penelitian yang Relevan.....	48
H. Kerangka Berpikir.....	53
I. Pertanyaan Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Desain Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
C. Definisi Operasional	57
D. Informan Penelitian.....	57
E. Sumber Data	58
F. Teknik Pengumpulan Data	59
G. Instrumen Penelitian	60
H. Teknik Analisis Data.....	61
I. Teknik Keabsahan Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Hasil Penelitian	64
1. Deskripsi Tempat Penelitian	64
a. Sejarah BKN Kantor Regional I Yogyakarta	64
b. Visi dan Misi BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	67
c. Unit Kerja BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	68

d. Struktur Organisasi BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	78
2. Deskripsi Data Penelitian.....	79
a. Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta	79
b. Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta	96
c. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	99
B. Pembahasan.....	105
1. Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	105
2. Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta	111
3. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta	113
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Implikasi.....	118
C. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....	120
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. <i>Passing Grade</i> TKD.....	40
2. Instansi yang menggunakan tes CAT CPNS 2013	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur Kerangka Pikir	54
2. Struktur Organisasi BKN Kantor Regional I Yogyakarta.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	123
a. Pedoman Observasi	124
b. Pedoman Wawancara	126
2. Hasil Penelitian	130
a. Hasil Observasi.....	131
b. Hasil Wawancara.....	133
c. Hasil Dokumentasi	150
3. Surat Perizinan.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan unsur terpenting dalam proses menjalankan suatu organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Semuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia (PNS) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus memiliki tujuan sebagai proses penjangkaran para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur Pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan

pemerintahan daerah di Indonesia. Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia.

Proses pengadaan CPNS disebut berisiko artinya mengandung konsekuensi jangka panjang terhadap investasi aset ke depan, mengingat CPNS yang nantinya akan diangkat menjadi PNS tidak hanya sebagai aset penting organisasi, melainkan juga merupakan partner organisasi yang perlu dan harus dikelola dengan baik, karena sangat menentukan efektivitas organisasi. Di samping itu, proses pengadaan CPNS penuh risiko dari praktek-praktek Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat. Dengan kata lain, proses pengadaan CPNS sering menimbulkan banyak masalah karena banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan (Simanungkalit.2008:20).

Dalam praktiknya permasalahan seleksi CPNS seolah tidak pernah usai padahal berbagai perbaikan dan upaya telah dilakukan dalam penyelenggaraan rekrutmen PNS. Namun pada kenyataannya pelaksanaan CPNS dari tahun ke tahun tetap saja tidak memuaskan berbagai pihak. Belum lagi permasalahan seperti pengumuman yang diperuntukan hanya untuk kalangan tertentu saja, atau seperti yang dijelaskan oleh LT Handoko tentang dua jenis kesalahan yang sering terjadi selama proses

penerimaan CPNS, pertama adalah kesalahan administratif yang tidak disengaja yang diakibatkan oleh buruknya sistem dan rendahnya kualitas panitia. Kesalahan kedua adalah manipulasi yang memang dengan sengaja dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi- instansi pemerintah (Endah Setyowati.2008:11).

Transparansi proses penerimaan CPNS merupakan salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam rangka memulihkan kepercayaan masyarakat. Transparansi dalam pola rekrutmen CPNS bermanfaat untuk memberikan informasi akurat, cepat, dan lengkap kepada masyarakat. Oleh karena itu informasi disampaikan sebagai perwujudan transparansi pemerintah dalam proses rekrutmen CPNS seharusnya tidak setengah hati.

Sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Maraknya korupsi di berbagai departemen pemerintahan pusat dan daerah tidak lepas dari kurang efektifnya model rekrutmen CPNS selama ini. Umumnya praktik KKN menyebabkan kualitas PNS sangat rendah dan bukannya mengabdikan dirinya untuk rakyat tapi cenderung merugikan rakyat. Praktik KKN dalam proses penerimaan PNS merupakan

benih penyakit moral dan langkah kemunduran daya saing SDM bangsa Indonesia.

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Sebagaimana disesuaikan dengan Inpres No. 1/2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) dan juga bersama-sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah agar mengembangkan sistem Seleksi CPNS dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS.

Metode yang telah dikembangkan oleh BKN dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS. Namun, masih kurangnya referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem CAT dalam penerimaan CPNS sehingga masih banyak calon pendaftar yang

belum mengerti bagaimana proses pelaksanaan dan penerimaan CPNS dengan menggunakan sistem CAT tersebut.

Rekrutmen CPNS pada tahun 2013 menggunakan dua sistem yaitu Lembar Jawab Komputer (LJK) serta beberapa instansi mulai menerapkan sistem CAT , sedangkan tahun 2014 dan seterusnya diharapkan seluruh instansi mulai menggunakan CAT. Hal ini sesuai dengan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014. Sistem CAT dalam perekrutan PNS berbeda dengan tata cara pengerjaan soal-soal CPNS menggunakan LJK. Metode baru ini diklaim dapat mempersempit peluang terjadinya KKN . Sistem CAT mempunyai aturan tersendiri yang perlu untuk diketahui oleh para pelamar dalam proses pendaftaran penerimaan seleksi CPNS. Mengingat sistem CAT baru akan diterapkan di seluruh instansi pemerintah, sehingga banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS menggunakan sistem CAT.

Kewajiban penggunaan sistem CAT untuk tahun 2014 dan seterusnya dalam rekrutmen CPNS yang sudah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi melalui surat edaran no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 ternyata masih belum bisa dilaksanakan di seluruh instansi. Beberapa instansi di daerah masih belum melaksanakan instruksi dari Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mengenai penggunaan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS. Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT belum berjalan dengan lancar.

Secara teknis, para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara *online* kemudian yang bersangkutan langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke *server* atau *database* pusat dan dikumpulkan. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS. Sistem CAT juga tidak bisa direkayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta.

Masyarakat seharusnya mengetahui tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan. Kurangnya buku referensi yang menjelaskan mengenai pelaksanaan CPNS dengan sistem CAT mempengaruhi kelancaran prosedur pelaksanaan rekrutmen tersebut sehingga perlu diperbanyak penjelasan mengenai pelaksanaan CPNS dengan sistem CAT melalui media cetak. Sosialisasi prosedur rekrutmen menjadikan masyarakat memahami sistem CAT yang dipergunakan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS sehingga semakin banyak peminat yang ingin mengikuti rekrutmen CPNS.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk membahas dan melakukan observasi dan penelitian serta mengetahui lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah seperti dibawah ini:

1. Kecenderungan pada setiap rekrutmen dan seleksi pegawai masih menggunakan prinsip kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).
2. Banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan selama ini.
3. Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT belum berjalan dengan lancar.
4. Belum banyak referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem CAT dalam penerimaan CPNS.
5. Masih banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS dengan sistem CAT.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada masalah pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem *Computer Asissted Test* belum berjalan dengan lancar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu mengapa pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem *Computer Asissted Test* belum berjalan dengan lancar?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta
2. Menemukan hambatan dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.
3. Mengetahui solusi dari hambatan dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang proses rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.
- b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh selama ini. Serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem CAT dalam proses rekrutmen CPNS sebagai modal pengetahuan untuk mengikuti rekrutmen CPNS setelah lulus kelak.

b. Bagi BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Sebagai bahan publikasi penggunaan sistem CAT bagi kalangan akademik dan masyarakat umum serta bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sistem rekrutmen CPNS.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi mahasiswa UNY untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

Setiap organisasi memerlukan perencanaan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perencanaan tersebut diwujudkan mulai dari kegiatan rekrutmen sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai sehingga setiap anggota organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan bersama.

1. Rekrutmen Pegawai

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien. Malayu Hasibuan (2011: 40) menjelaskan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Ambar dan Rosidah (2003: 101) menyatakan bahwa:

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Pengertian lain yang kurang lebih sama dikemukakan oleh Simamora (1997: 212) yang menyatakan bahwa rekrutmen (*recruitment*) adalah “serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Proses rekrutmen akan berjalan sesuai harapan apabila semakin banyak pelamar yang dapat mengikuti seleksi berdasarkan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan guna menutupi kebutuhan akan posisi tertentu dalam organisasi. Pelaksanaan rekrutmen perlu diinformasikan secara mendetail kepada masyarakat untuk mengundang minat pendaftar sebanyak mungkin.

Harvey D. dan Robert Bruce Bowin (1996: 90) memberikan definisi bahwa:

Recruiting may be defined as the process of seeking, attracting, and identifying a pool of qualified candidates in sufficient numbers to fill current and future workforce needs.

(Merekrut dapat didefinisikan sebagai proses mencari, menarik, dan mengidentifikasi kelompok kandidat yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan).

Rekrutmen dimulai dari proses mencari, menarik dan mengidentifikasi seluruh calon pegawai yang mendaftar dan memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan. Hasil dari serangkaian proses rekrutmen tersebut akan diambil tenaga kerja sesuai dengan jumlah kebutuhan jangka pendek maupun untuk kebutuhan yang akan datang.

Gary Dessler (2008: 126) memberikan definisi tentang pengertian rekrutmen:

Employee recruiting means finding and or attracting applicants for the employer's open positions.

(Merekrut pegawai berarti mencari dan atau menarik pelamar untuk posisi terbuka majikan)

Rekrutmen dimaksudkan untuk mencari pelamar untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai pekerjaan di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Menurut Gomes (1995: 105) “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai rekrutmen tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mempengaruhi, menemukan, dan menarik sebanyak mungkin calon pegawai yang memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang.

b. Tujuan Rekrutmen

Setiap organisasi dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan tertentu. Untuk lebih memperjelas mengenai tujuan dari rekrutmen maka perlu disajikan pendapat para ahli mengenai tujuan rekrutmen.

Menurut Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002: 131):

Tujuan rekrutmen adalah menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan.

Rekrutmen bermanfaat bagi manajer untuk memilih tenaga kerja terbaik yang tersedia untuk ditempatkan dalam organisasi. Hal ini bertujuan agar pegawai baru dapat

menyumbangkan kreativitas, tenaga, ide, dan keterampilan yang dimiliki kepada organisasi tersebut

Menurut Simamora (1997: 214) rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menarik sebagian besar pelamar kerja untuk diseleksi oleh manajer berdasarkan standar kualifikasi organisasi sehingga didapatkan tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan organisasi.

c. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen pegawai akan berpengaruh terhadap jumlah calon pegawai yang mengikuti seleksi. Mangkuprawira

dan Sjafri (2001:96) mengemukakan bahwa metode rekrutmen dibagi menjadi dua antara lain:

1) Metode Rekrutmen dari dalam (Rekrutmen Internal) meliputi:

a) Penempatan Pekerjaan

Dalam metode ini posisi yang dapat dirumuskan lewat buletin ataupun papan pengumuman perusahaan. Prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam perusahaan. Informasi yang disampaikan dalam pengumuman meliputi keseluruhan kepentingan persoalan yang menyangkut pekerjaan, seperti uraian pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang diisyaratkan, gaji dan apakah pekerjaan penuh waktu atau paruh waktu.

b) Inventaris Keahlian

Secara esensial, inventaris meliputi daftar nama karyawan, pendidikan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan pekerjaan terkait and kualifikasi lainnya. Perusahaan dapat meneliti melalui inventarisasi keahlian untuk mengidentifikasi calon potensial untuk mengisi lowongan kerja di posisi tertentu melalui komputer.

c) Penawaran Pekerjaan

Prosedur secara khusus menspesifikasi semua pekerjaan yang tercakup dalam pekerjaan yang harus diisi oleh pelamar yang berkualifikasi dari unit perusahaan yang menawarkannya.

d) Rekomendasi Karyawan

Seorang karyawan yang merekomendasikan seseorang untuk dipekerjakan memperoleh sedikit bonus.

2) Metode Rekrutmen dari luar (Rekrutmen Eksternal)

a) Institusi Pendidikan

Rekrutmen karyawan dapat berasal dari kalangan lembaga pendidikan, mulai dari sekolah menengah umum dan kejuruan sampai perguruan tinggi.

b) Iklan

Iklan merupakan salah satu jalur menarik calon pelamar. Media yang digunakan berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah dan bentuk media lainnya (seperti radio). Media TV sangat jarang digunakan karena biayanya sangat mahal. Walaupun jangkauannya lebih luas.

c) Agen Pemerintah

Setiap pemerintahan agen atau divisi penempatan tenaga kerja yang dikelola oleh Departemen Tenaga Kerja.

d) Agen Swasta

Setiap layaknya perusahaan, agen swasta secara aktif mencari dan bahkan memperoleh informasi tentang lowongan kerja dari perusahaan tertentu.

e) Perusahaan Pencari Tenaga Eksekutif

Mencari langsung dan menghubungi para karyawan yang sudah memiliki potensi eksekutif, baik langsung lewat lobi-lobi aktif maupun tidak langsung berhadapan (melalui telpon dan surat).

Berdasarkan metode rekrutmen pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen pegawai ada dua macam, yaitu: metode rekrutmen internal (meliputi: penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, penawaran pekerjaan dan rekomendasi karyawan) dan metode eksternal (meliputi: institusi pendidikan, iklan, agen pemerintah, agen swasta, dan perusahaan pencari tenaga eksekutif).

d. Prosedur Rekrutmen

Calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai

salah satu langkah untuk menjadi pegawai. Nitisemito dan Alex S. (1996:49-50) menjelaskan prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan, misalnya :
 - a) Ijasah terakhir
 - b) Surat kelakuan baik dari kepolisian
 - c) Surat keterangan dari Kantor tenaga Kerja (sudah terdaftar di kantor tenaga kerja)
 - d) Tidak terlibat gerakan terlarang
 - e) Surat keterangan kesehatan
- 2) Setelah lamaran diajukan maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut.
- 3) Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan.
- 4) Metode pada saat ujian diadakan dapat berupa :
 - a) Menjawab soal dengan uraian (*essay*),
 - b) *Check points*, pilih satu yang dianggap paling tepat dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya,
 - c) Metode wawancara

- 5) Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan
- 6) Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa langkah untuk menjadi pegawai suatu organisasi yang meliputi: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan.

e. Evaluasi Hasil Rekrutmen

Tahap akhir dalam rekrutmen adalah penilaian atau pemilihan pelamar dengan kualifikasi yang diinginkan untuk mengisi posisi-posisi kosong dalam suatu organisasi.

Menurut Moenir (1982: 131) proses pemilihan ini terdiri dari dua kegiatan:

- 1) Penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan.

- 2) Pemanggilan peserta yang telah dinyatakan lulus yang dapat diterima bekerja sesuai kualifikasi peserta dan syarat pekerjaan.

f. Kendala dalam Rekrutmen

Proses rekrutmen tidak terlepas dari berbagai macam kendala yang bisa saja muncul dalam pelaksanaannya. Kendala dalam rekrutmen diantaranya:

1) Faktor – faktor organisasi

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya sehingga bisa saja kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru.

2) Kebiasaan para pencari kerja

Karena beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, para pencari kerja tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mungkin saja mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya ada segi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya, maupun negatifnya yaitu kecenderungan melakukan kesalahan yang sama dan sikap pandang enteng terhadap tugasnya.

- 3) Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

Tidak dapat diabaikan apa yang terjadi disekitar organisasi, artinya faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian, yaitu:

- a) Tingkat pengangguran, dalam hal ini ketika tingkat pengangguran tinggi maka para perekrut harus dapat bertindak lebih selektif karena bisa saja banyak pelamar yang melebihi ketentuan organisasi sebaliknya ketika tingkat pengangguran sangat rendah maka pencari tenaga kerja tidak dapat jual mahal kepada para pelamar.
- b) Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja, dalam hal ini organisasi yang mempunyai kedudukan tinggi maka akan membuat para pelamar merasa senang akan berada pada organisasi tersebut.
- c) Langka tidaknya keahlian, dalam hal ini terpengaruh oleh semakin beranekaragamnya keahlian dan keterampilan menuntut sebuah organisasi tersebut merekrut tenaga yang pada dasarnya sangat terbatas sehingga tidak jarang sebuah organisasi merubah kebijaksanaan.

- d) Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, peraturan yang harus ditaati dan tidak bisa diganggu gugat lagi.
- e) Praktek rekrutmen oleh organisasi lain, terjadinya praktek- praktek melanggar norma etika dalam sebuah organisasi.
- f) Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru itu, dalam hal ini para pencari kerja biasanya dihadapkan pada keadaan dimana mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman lebih sulit daripada mencari tenaga kerja yang baru saja lulus.

(Sondang P. Siagian, 1996: 104 – 111)

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kendala dalam rekrutmen terdiri dari tiga macam, diantaranya: faktor – faktor organisasi, kebiasaan para pencari kerja, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

2. Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pegawai Negeri

Unsur manusia sangat penting untuk menggerakkan organisasi ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai.

Widjaja A.W. (2006: 113) berpendapat mengenai definisi pegawai:

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Peranan pegawai sangat penting dalam hal melaksanakan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik apabila pegawai menggunakan unsur jasmani maupun rohani untuk menjalankan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.

Musanef (1984: 5) memberikan definisi pegawai adalah

Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai negeri memiliki hak dan kewajiban yang melekat dalam dirinya. Pegawai negeri berkewajiban melayani

kebutuhan masyarakat umum, sebagai balas jasa pemerintah memberikan hak berupa gaji serta tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan tingkat kepangkatan dari masing-masing pegawai.

Pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

- 1) Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- 2) Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil adalah orang-orang

yang memenuhi syarat undang-undang untuk diangkat menjadi salah satu unsur aparatur negara yang bertugas untuk melayani kepentingan masyarakat umum.

b. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis pegawai di Indonesia dibagi menjadi beberapa golongan. Penggolongan jenis pegawai didasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini bertujuan untuk memperjelas tugas dan kewajiban masing-masing pegawai. Jenis-jenis pegawai Indonesia telah diatur dalam undang-undang.

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

- 1) Pegawai negeri sipil pusat
- 2) Pegawai negeri sipil daerah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Secara definitif, PNS Daerah

adalah PNS daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima bantuan. Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi (Muluk Khairul M.R 2009: 211).

c. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, diperlukan pegawai negeri harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Disamping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas

pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Menurut Miftah Thoha (2005: 2) Pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi masyarakat adalah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Dengan kata lain keberhasilan tugas pemerintahan dan pembangunan banyak tergantung kepada kemauan dan kemampuan pegawai negeri.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai abdi negara tugasnya adalah melayani kehendak negara yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 yang isinya adalah:

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
- 2) Memajukan kesejahteraan umum
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial

Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional,

jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

d. Kegiatan atau proses rekrutmen PNS

Kegiatan rekrutmen PNS meliputi:

1) Perencanaan kebutuhan pegawai

Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002: 154) mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang.

Perencanaan PNS perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Analisis Jabatan

Pada dasarnya analisa pekerjaan merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi.

Tugas dalam analisis pekerjaan menurut Iain Maitland dalam Harbani Pasolong (2002: 158) antara lain:

- 1) Menganalisis pekerjaan
 - 2) Membuat uraian pekerjaan
 - 3) Menetapkan spesifikasi pegawai
- 3) Formasi

Formasi menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 15 ayat 1 dan 2, adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Miftah Thoha dalam Harbani Pasolong (2002: 160) mengatakan bahwa

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur Negara.

Menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, faktor-faktor yang mempengaruhi formasi, yaitu jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi serta jenjang dan jumlah pangkat dan jabatan yang tersedia dalam suatu

organisasi. Berdasarkan PP No. 54 Tahun 2003 tentang perubahan atas PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi PNS, pasal 2 dikatakan bahwa formasi PNS secara nasional terdiri dari dua :

- a) Formasi PNS pusat
- b) Formasi PNS daerah (Harbani Pasolong, 2002: 160)

4) Pengadaan Pegawai

Ketentuan tentang pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2002 tentang pengadaan PNS, adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan PNS yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya (Harbani Pasolong, 2002:155-161).

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 58 ayat (3) berbunyi “Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS”.

Sedangkan menurut Widjaja A.W. (1986: 50) proses penerimaan sesungguhnya atau rekrutmen melalui tahap-tahap, mulai dari tahap pengumuman sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

a) Pengumuman

Pengumuman disebarakan dengan seluas-luasnya melalui mass media atau media lainnya yang tersedia dan mungkin digunakan. Dilakukan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya. Dilakukan sekurang-kurangnya satu bulan sebelum tanggal penutupan lamaran. Tercantum didalamnya yaitu:

- (1) Jumlah dan jenis lowongan
- (2) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- (3) Alamat tempat lamaran diajukan
- (4) Batas waktu pengajuan surat lamaran

(5) Dan lain-lain yang dipandang perlu

b) Pelamar

Surat lamaran secara tertulis dengan huruf latin dengan tulisan tangan sendiri. Kemudian diajukan kepada instansi yang bersangkutan, dilengkapi lampiran yang sesuai syarat. Diajukan sebelum tanggal penutupan.

c) Penyaringan

Meliputi tahap-tahap administratif yaitu meneliti surat lamaran yang masuk, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditentukan dalam pengumuman. Pengumuman dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang disertai urusan kepegawaian. Kemudian disusun dan didaftar sehingga memudahkan pemanggilan.

d) Pengangkatan dan Penempatan

Meliputi tahap percobaan yaitu dalam waktu sekurang- kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Kemudian CPNS baru bisa diangkat menjadi PNS.

3. Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)

a. Pengertian Sistem CAT

Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 tahun 2010 tentang pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil lingkungan Badan Kepegawaian Negara menyebutkan

Computer Assisted Test yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan/atau untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Pemerintah perlu memanfaatkan teknologi terkini ke berbagai sektor diantaranya dalam hal rekrutmen pegawai. Sistem CAT merupakan suatu metode rekrutmen yang memanfaatkan teknologi komputer guna sebagai media lembar jawab sekaligus lembar jawaban dalam sistem seleksi CPNS. Seiring dengan perkembangan zaman, calon pegawai dituntut memiliki ilmu pengetahuan serta penguasaan teknologi.

b. Teknis Pelaksanaan Sistem CAT

Rekrutmen sistem CAT memiliki perbedaan teknis dengan sistem terdahulu yang menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer. Pelaksanaan rekrutmen sistem CAT perlu diatur agar petugas panitia dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengaturan teknis pelaksanaan rekrutmen sistem CAT telah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai pelaksana teknis.

Secara teknis para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara *online*, kemudian yang bersangkutan langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke *server* atau *database* pusat dan dikumpulkan di sana. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS.

Sistem CAT juga tidak bisa direkayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta. Meski tesnya tidak serentak, tapi setiap soal dijamin berbeda antar peserta. Apalagi badan penyelenggara CPNS telah memiliki bank soal yang memuat hingga puluhan ribu soal. Saat ini di kantor pusat BKN tersedia dua CAT *station* dengan kapasitas 140 komputer. Sedangkan di daerah tersedia 600 komputer yang tersebar di 12 Kantor Regional (Kanreg),

masing-masing 50 komputer. Keduabelas Kantor Regional dimaksud adalah Yogyakarta, Surabaya, Bandung, Makasar, Jakarta, Medan, Palembang, Banjarmasin, Denpasar, Manado, Pekanbaru, dan Jayapura (dalam proses). Sistem CAT memang tidak didesain untuk pelaksanaan tes secara massal dan masif, sebagai contoh instansi yang memiliki 100 unit *personal Computer* (PC) dapat melaksanakan tes dengan sistem CAT bagi 500 orang setiap hari (5 sesi) atau 3.000 peserta dalam seminggu (Rahmawati Sudomo, 2013: 2).

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil telah mengatur bahwa penyiapan dan pengolahan materi ujian dilakukan oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri menggunakan CAT apabila infrastruktur, sarana, dan prasarana telah siap dan tersedia. Lebih lanjut, pasal ini juga mengatur bahwa Materi ujian terdiri dari:

- 1) Tes Kompetensi Dasar (TKD)
- 2) Tes Kompetensi Bidang (TKB)

Tes sendiri telah diatur pelaksanaannya dalam hal:

- 1) Pengumuman
- 2) Pelaksanaan
- 3) Pengolahan Hasil

- 4) Penetapan Kelulusan
- 5) Pengumuman Hasil Seleksi

Hal ini menunjukkan bahwa BKN bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dalam hal penyiapan dan pengolahan materi ujian. BKN maupun instansi yang membutuhkan tambahan pegawai perlu mempersiapkan infrastruktur, sarana, dan prasarana yang memadai untuk diadakan tes CPNS menggunakan sistem CAT.

Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 menyebutkan bahwa:

- 1) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2013 di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi diharapkan telah menggunakan sistem CAT, demikian juga bagi Kabupaten/Kota yang sudah siap;
- 2) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2014 dan seterusnya, wajib menggunakan sistem CAT.

Dengan dikeluarkannya surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 mengindikasikan bahwa sistem ini akan dipakai dalam jangka waktu yang lama. Penggunaan sistem rekrutmen yang baru tentu memerlukan kesiapan infrastruktur

yang memadai. Spesifikasi infrastruktur penunjang rekrutmen CPNS juga sudah diatur dalam Lampiran Surat Edaran Menpan & RB no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014, yaitu:

- 1) *Processor intel Core 2 Duo*
- 2) *Memory 2 GB*
- 3) *HD 250 GB*
- 4) *DVDRW*
- 5) *Keyboard + Mouse Optic PS 2*
- 6) *Display minimum 1024 x 768 pixel*
- 7) *Network Card 100 mbps dan wifi*
- 8) *Browser Google Chrome*
- 9) *Antivirus update*

(a) Jaringan lokal (*Local Networking*) menggunakan *hub/switch* dan *router* serta *wifi* sesuai standar pabrikan industri yang disesuaikan dengan jumlah *client* (min 1/100)

(b) Genset/UPS untuk mengantisipasi PT.PLN apabila ada pemadaman listrik

(c) LCD TV untuk monitoring hasil tes berikut kabel data untuk menghubungkan ke komputer

(d) *Infocus Projector* untuk pemaparan dan pengarahan tes dengan *CAT System*

Alur penerima CPNS dimulai dengan pelamar melakukan seleksi administrasi ke masing-masing instansi yang akan dituju dengan mendaftarkan baik secara langsung atau melalui media internet untuk apabila peserta dinyatakan lulus seleksi administrasi maka peserta dinyatakan lulus seleksi administrasi maka peserta akan mendapatkan nomor registrasi ujian. Setelah peserta mendapatkan nomor registrasi ujian kemudian akan diberitahukan jadwal tes peserta dan lokasi ujian dari peserta. Selanjutnya peserta ujian melakukan ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan sistem CAT sesuai dengan jadwal dan lokasi ujian yang telah ditentukan (Kantor Regional I BKN Yogyakarta, 2014:5-6).

Perka BKN nomor 9 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa materi TKD terdiri dari:

- a) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
- b) Tes Intelegensi Umum (TIU)
- c) Tes Karakteristik Pribadi (TKP)

Setelah selesai melakukan tes TKD dengan menggunakan sistem CAT peserta akan langsung memperoleh hasil nilai ujian sesuai rincian materi ujian dan nilai akhir/ skor

total. Penentuan memenuhi nilai skor dan tidaknya telah diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi CPNS dari Pelamar Umum tahun 2013

Tabel 1. *Passing Grade* TKD

No	Kriteria nilai ambang batas	Nilai ambang batas	Jumlah soal
1	60 % dari nilai maksimal (175) tes karakteristik pribadi	105	35
2	50 % dari nilai maksimal (150) tes intelegensia umum	75	30
3	40 % dari nilai maksimal (175) tes wawasan kebangsaan	70	35

Sumber: PERMENPAN Nomor 35 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari Pelamar Umum Tahun 2013

Apabila peserta yang dinyatakan memenuhi kriteria nilai ambang batas, maka akan mengikuti ujian lanjutan Tes Kompetensi Bidang (TKB) bagi beberapa instansi yang mensyaratkan tes TKB tersebut, akan tetapi apabila instansi tersebut tidak mensyaratkan adanya tes TKB maka kelulusan akan ditentukan oleh Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) CPNS (Kantor Regional I BKN Yogyakarta, 2014:8).

c. Standar Operasional Prosedur CAT

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 207.1/KEP/2013 tentang SOP pelaksanaan

TKD dengan CAT, berikut ini adalah prosedur untuk menyelenggarakan seleksi CPNS dengan menggunakan CAT:

1) Permohonan fasilitas TKD dengan CAT

- a) Instansi mengirimkan surat permohonan pelaksanaan TKD dengan CAT kepada Kepala BKN dan untuk pemohon instansi Pemprov/ Pemkab/ Pemkot ditembuskan ke Kantor Regional sesuai wilayah instansi pemohon
- b) Kepala BKN atau pejabat yang ditunjuk menentukan pelaksanaan TKD di BKN Pusat, Kantor Regional BKN atau di instansi pemohon (mandiri).
- c) Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN menyusun jadwal pelaksanaan CAT bagi instansi yang memohon difasilitasi.

2) Persiapan Sarana dan Prasarana

Persiapan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh BKN Kantor Regional I Yogyakarta dan instansi yang secara mandiri melaksanakan CAT, sebagai berikut:

- a) Pimpinan instansi pemohon dan Kepala Kantor Regional BKN melakukan koordinasi dengan Kepala Pusat Pengembangan sistem rekrutmen PNS BKN

- b) Pimpinan instansi pemohon yang secara mandiri melaksanakan CAT menyiapkan sarana dan prasarana berupa:
- (1) Ruangan
 - (2) *PC Client*
 - (3) LCD proyektor
 - (4) TV/ *Komputer Monitoring*
 - (5) Genset
 - (6) *Uninterruptible Power Supply (USP)*
 - (7) Printer
 - (8) Papan pengumuman
- c) Pimpinan instansi mandiri menyiapkan *server* yaitu *server* utama dan *server* cadangan sesuai spesifikasi sebagaimana terlampir dan menyerahkan ke Kantor Pusat BKN/ BKN Kantor Regional paling lambat tujuh hari sebelum pelaksanaan TKD.
- d) Pimpinan instansi mandiri menyiapkan komputer *clint* sesuai spesifikasi sebagaimana terlampir yang terkoneksi dengan jaringan LAN.
- e) Bagi pimpinan Instansi mandiri yang tidak memungkinkan untuk mengirimkan *server* karena alasan transportasi harus berkoordinasi dengan BKN untuk dapat menggunakan *server* BKN.

3) Penerimaan Data Peserta dari Instansi

Pimpinan instansi yang difasilitasi CAT harus menyerahkan data peserta yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti TKD kepada Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN paling lambat tujuh hari sebelum pelaksanaan TKD

4) Instansi *database* dan aplikasi CAT ke dalam *server*

- a) Petugas CAT BKN (Petugas CAT) menerima *server* yang diserahkan oleh Pimpinan Instansi Mandiri.
- b) Petugas CAT melakukan instansi *database* dan aplikasi CAT ke dalam *server*, selanjutnya dites untuk memastikan *server* dapat berjalan dengan baik

5) Pembuatan Skema

- a) Petugas CAT menyiapkan skema ujian berdasarkan jenjang pendidikan untuk masing-masing instansi
- b) Petugas CAT melakukan impor data peserta yang diterima dan disahkan dari pimpinan instansi

6) Penyegehan Server

- a) Petugas CAT melakukan penyegehan untuk pengamanan pada *server* yang akan dibawa ke instansi yang akan melakukan TKD secara mandiri (Instansi Mandiri) dengan CAT.

7) Persiapan sebelum pelaksanaan TKD

- a) Petugas CAT melakukan koordinasi dengan pimpinan instansi dalam rangka pelaksanaan TKD paling lambat dua hari sebelum pelaksanaan TKD.
 - b) Tim jaringan melakukan uji kelayakan infrastruktur CAT pada Instansi Mandiri
 - c) Petugas CAT atas rekomendasi dari koordinator Tim Jaringan, menyiapkan pelaksanaan tes.
 - d) Petugas CAT disaksikan oleh pimpinan instansi/ pejabat yang ditunjuk membuka segel *server* yang terproteksi selanjutnya melakukan ujicoba dengan menghubungkan jaring LAN ke *server* guna memastikan *server* dapat terhubung dengan PC *client*.
 - e) Setelah ujicoba *server* selesai dilakukan, *server* disegel kembali dan dibuatkan Berita Acara.
 - f) Petugas CAT menyerahkan *server* yang telah disegel kembali ke pimpinan instansi mandiri yang dituangkan dalam berita acara.
- 8) Pelaksanaan TKD
- a) Pesiapan sebelum TKD dimulai
 - (1) Panitia seleksi instansi melakukan verifikasi peserta dan pendaftaran ulang peserta pada setiap sesi serta mengarahkan peserta menuju ke ruang CAT

- (2) Petugas CAT melakukan koneksi ke jaringan LAN dan memastikan semua PC *client* terkoneksi ke *server*

b) Pelaksanaan TKD

- (1) Petugas CAT memberikan pengarahan dan petunjuk teknis penggunaan aplikasi CAT
- (2) Panitia seleksi instansi memberikan toleransi bagi peserta yang datang terlambat untuk mengikuti TKD sesuai kesepakatan antara panitia seleksi instansi dengan petugas CAT (antara sepuluh sampai dengan lima belas menit setelah TKD dimulai)
- (3) Setelah selesai ujian, peserta dapat melihat nilai hasil ujian TKD di layar monitor masing-masing dan papan pengumuman
- (4) Petugas CAT mencetak hasil ujian TKD dengan CAT per sesi sebanyak tiga rangkap yang ditandatangani oleh perwakilan panitia seleksi instansi dan perwakilan petugas CAT dengan pendistribusian sebagai berikut:
 - (a) Satu untuk instansi
 - (b) Satu untuk BKN
 - (c) Satu untuk ditempel di papan pengumuman

- (5) Apabila ujian dilakukan lebih dari satu hari, ruang *server* dan *server* setelah selesai ujian disegel dan pada hari selanjutnya segel dibuka oleh petugas CAT disaksikan oleh Panitia seleksi Instansi
- (6) Petugas CAT melakukan *backup database* hasil secara keseluruhan kemudian melakukan penyegelan pada *server* untuk pengamanan,
- (7) Petugas CAT dan instansi membuat berita acara pelaksanaan TKD yang ditandatangani oleh petugas CAT dan instansi
- (8) Petugas CAT mencatat setiap kejadian/permasalahan saat pelaksanaan TKD dan dituangkan dalam Berita Acara yang kemudian ditandatangani oleh perwakilan petugas CAT dan perwakilan panitia seleksi instansi
- (9) Petugas CAT melaporkan kejadian/permasalahan yang tidak dapat diatasi di lokasi tes kepada kepala pusat pengembangan sistem rekrutmen PNS BKN untuk dilakukan penyelesaian
- (10) Petugas CAT memastikan semua dapat masuk (*login*) ke aplikasi CAT sesuai dengan Nomor

Identitas Kependudukan (NIK) dan nomor peserta untuk mengerjakan tes,

(11) Petugas CAT memeriksa kesesuaian antara:

(a) Data peserta pada layar komputer dengan kartu ujian peserta.

(b) Wajah peserta dengan kartu identitas yang memuat foto peserta.

9) Setelah pelaksanaan TKD.

a) Petugas CAT menyerahkan berita acara pelaksanaan TKD dan hasil ujian dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* kepada petugas sekretariat CAT

b) Petugas CAT membuka segel pada *server* yang telah digunakan untuk tes

c) Petugas CAT melakukan penghapusan/ pebersihan (*uninstall*) *database* dan aplikasi CAT pada *server* milik instansi

10) Pencetakan hasil TKD

a) Petugas CAT mencetak hasil TKD seluruh peserta pada masing-masing instansi berdasarkan :

(1) Formasi jabatan

(2) Nilai ambang batas kelulusan

(3) Rangking sesuai dengan ketentuan

- b) Hasil TKD setiap instansi ditandatangani oleh ketua tim pelaksana/ketua kelompok kerja pengolah hasil ujian/ sekretaris tim pelaksana pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional
- c) Ketua tim pelaksana/ ketua kelompok kerja pengolah hasil ujian/ sekretaris tim pelaksana pengadaan CPNS menyampaikan hasil TKD kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku ketua tim Pengarah Panitia Pengadaan CPNS Nasional tahun 2013 secara keseluruhan dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* dengan format *pdf* dan *excel* dan dimasukkan dalam amplop tertutup dengan menggunakan surat pengantar (Kantor Regional I BKN Yogyakarta, 2014:8-28).

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Sartoso (2009) dengan judul “*Computerized Adaptive Testing* untuk Pengukuran Hasil Belajar Mahasiswa Universitas Terbuka”. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem ujian berbasis komputer yang diaplikasikan Universitas Terbuka (CBT-UT) ke sistem *adaptif test* berbasis komputer (CAT). Matakuliah yang di-CAT-kan adalah bahasa Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) bank soal data empiris akurat untuk mengukur peserta tes pada tingkat kemampuan sedang sampai tinggi, namun kurang akurat dalam mengukur kemampuan rendah; (2) untuk mengestimasi kemampuan peserta tes pada tingkat kemampuan sedang sampai tinggi tersebut pada desain CAT murni diberikan 8 sampai 15 butir soal; (3) Desain CCAT dan CCAT50 merupakan desain CCAT yang memiliki bias dan kesalahan pengukuran yang paling rendah dibandingkan desain CCAT75 maupun CCAT100; (4) Pola bias dan kesalahan pengurutan desain CCAT25 dan CCAT50 mirip dengan CBT; (5) Desain CCAT dapat dipilih sebagai desain alternatif CBT dalam pengembangan sistem UAS UT.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2009) dengan judul “Pengembangan *Computerized Adaptive Testing* (CAT) dengan Algoritma Logika *Fuzzy*”. Penelitian *research and development* ini dalam pelaksanaannya dilakukan di Laboraturium Komputer Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik UNY untuk pengembangan produk program CAT SMA Negeri 6 Yogyakarta.

Hasil penelitian mengenai pengembangan produk program CAT dengan logaritma *fuzzy* meliputi: (1) Pengembangan program CAT berdasar pada kebutuhan pemakai yakni: mudah digunakan, tampilan interaktif, memiliki sistem keamanan, mudah diakses dan mengacu standar kekinian, (2) program CAT dapat mengenali tiga macam

pengguna, yaitu: pengguna administrator, pengguna guru dan pengguna siswa, saat proses *login*, (3) program CAT memiliki tiga macam basis data, yaitu: basis data pengguna, *bank* soal, dan hasil tes siswa, (4) program CAT memiliki sembilan menu utama. Masing-masing menu memiliki sub-sub menu sesuai dengan keperluan dan jenis penggunanya, (5) sistem kerja program CAT dalam memilih butir-butir tes menggunakan model sistem inferensi algoritma logika *fuzzy* dengan metode Tsukamoto, (6) model tampilan program CAT meliputi: tampilan halaman awal, halaman login, halaman menu dan sub-menu, serta halaman tes, (7) program CAT yang dibuat dapat bekerja melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi dan jenis pengguna, dan (8) dalam pengelolaan tes, program CAT mampu melakukan: (a) administrasi bank soal, (b) mengemas butir-butir tes secara otomatis berdasar hasil inferensi *fuzzy*, (c) pengemasan jumlah butir-butir tes sesuai dengan kemampuan siswa, (d) pilihan jawaban pada setiap butir tes dimunculkan secara acak, dan (e) menyimpan rekaman hasil tes baik secara individu maupun bersama-sama.

Berdasar hasil analisis data dari penerapan program CAT untuk pengujian kemampuan siswa menunjukkan bahwa: (1) sistem inferensi program CAT dengan algoritma logika *fuzzy* mampu memberikan butir-butir tes yang adaptif kepada siswa dengan tepat berdasar benar-salah respons jawaban yang diberikan, (2) kumpulan butir-butir tes hasil kerja program CAT yang diperoleh setiap siswa,

dapat mendeskripsikan dengan baik kemampuan masing-masing siswa. Secara keseluruhan kinerja program CAT menggunakan algoritma logika *fuzzy* mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk pemilihan butir tes dan pengukuran kemampuan hasil belajar siswa dalam proses pembelajaran.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eliya Rochmah (2013) dengan judul “Rasio Keefektifan Penyelenggaraan Sistem Evaluasi Bentuk *Electronic Test* Menggunakan *Wondershare Quiz Creator* dan *Paper Test* Ditinjau Dari Tes Hasil Belajar Siswa pada Materi Aplikasi Pengolah Kata di MAN 1 Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rasio penyelenggaraan sistem evaluasi bentuk *electronic test* menggunakan *wondershare quiz creator* dan *Paper Test* ditinjau dari tes hasil belajar siswa pada materi aplikasi pengolah kata di MAN 1 Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada rasio penyelenggaraan sistem evaluasi bentuk *electronic test* menggunakan *wondershare quiz creator* dan *Paper Test* pada materi aplikasi pengolah kata di MAN 1 Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan harga t_{hitung} sebesar 2,071744 pada taraf signifikansi 5%. Ada rasio keefektifan sistem evaluasi bentuk *Electronic Test* menggunakan *wondershare quiz creator* dan *paper test* ditinjau dari tes hasil belajar siswa pada materi aplikasi pengolah kata di MAN 1 Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan harga t_{hitung} untuk keefektifan evaluasi sebesar

3,052142 pada taraf signifikansi 5% dan harga t_{hitung} untuk perbedaan tes hasil belajar sebesar 2,240424 pada taraf signifikansi 5%.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanthi (2011) yang berjudul “Efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara”. Skripsi ini membahas mengenai hasil analisis efektivitas penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini untuk memaparkan penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

Hasil penelitian menyebutkan penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di BKN efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai perkiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis. Dengan melihat hasil yang didapat, maka saran bagi BKN adalah agar segera membuat kebijakan yang mengatur tentang standarisasi hasil ujian secara nasional.

C. Kerangka Berpikir

Kebutuhan pegawai yang berkualitas menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam

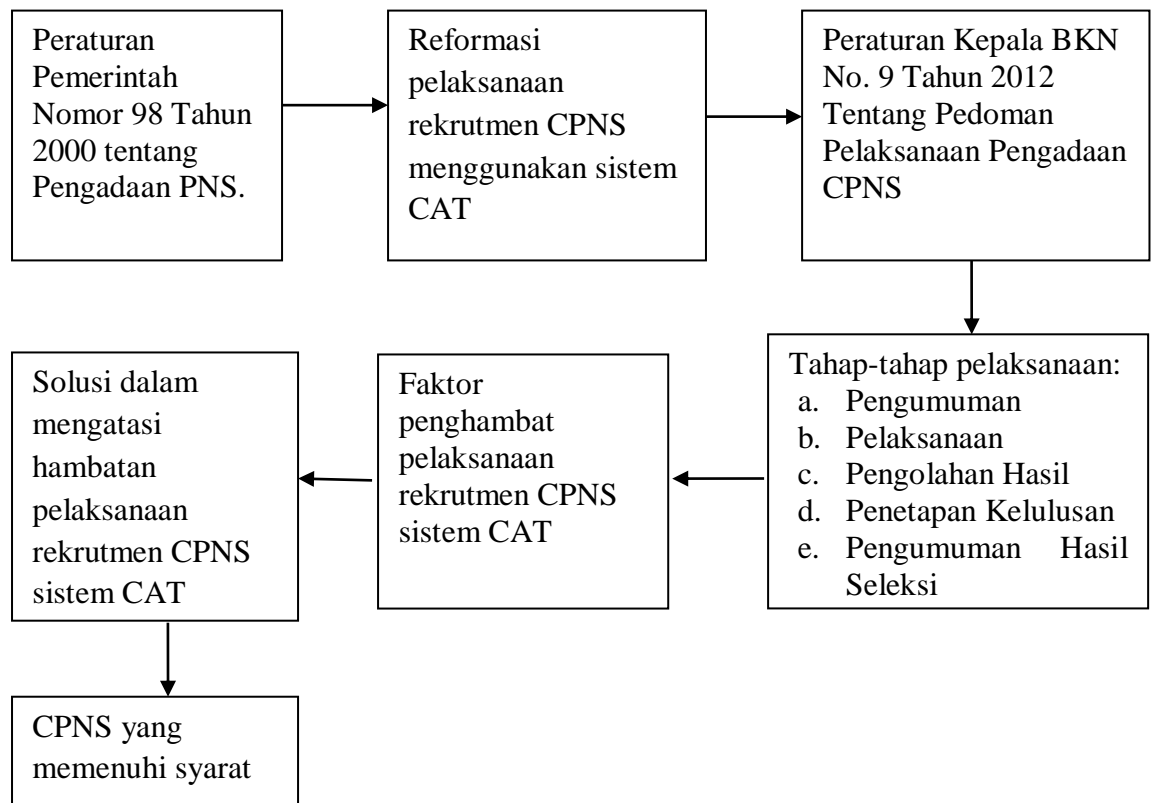
penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Oleh karena itu, diadakan rekrutmen CPNS. Para peserta CPNS mengikuti berbagai syarat-syarat untuk dapat lulus termasuk mengerjakan ujian tertulis dan wawancara. Namun, selama ujian tertulis dan wawancara ditempatkan dengan menggunakan lembar ujian masih terdapat praktik Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), sehingga dari pihak Badan Kepegawaian Negara melaksanakan uji CPNS melalui sistem komputer.

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Salah satu kegiatan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan fungsinya yaitu kegiatan rekrutmen pegawai.

Metode yang dikembangkan oleh BKN dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengamatan atas pelaksanaan dari sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT. Pelaksanaan rekrutmen ini sendiri diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian

Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Berikut ini alur penelitian yang akan dilaksanakan berupa kerangka pikir :



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta?
2. Apa saja hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta?

3. Bagaimana solusi untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan laini-lain) berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa kata-kata. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem CAT di BKN Kantir Regional I Yogyakarta, menemukan hambatan dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta dan solusi dari hambatan dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BKN Kantor Regional I Yogyakarta Jl. Magelang Km 7,5 Yogyakarta. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 April sampai dengan 29 Mei 2014.

C. Definisi Operasional

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

1. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menemukan calon pegawai yang memenuhi syarat untuk ditempatkan pada posisi yang kosong. Proses rekrutmen yang diteliti terfokus pada rekrutmen calon pegawai yang bersumber eksternal organisasi.
2. Pegawai negeri sipil adalah orang-orang yang memenuhi syarat undang-undang untuk diangkat menjadi salah satu unsur aparatur negara yang bertugas untuk melayani kepentingan masyarakat umum.

D. Informan Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sehingga terdapat seorang informan kunci dan tiga orang sebagai informan pendukung. Informan kunci dalam penelitian adalah Kepala Bidang Informasi Kepegawaian. Sebagai informan pendukung yaitu Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian, Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I, dan Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada dua macam yaitu:

1. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berupa hasil wawancara yang akan dilakukan kepada: Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian, Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I, dan Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi.

2. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya lewat dokumen. Data sekunder yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data profil BKN Kantor Regional I Yogyakarta, struktur organisasi dan petunjuk serta metode proses pelaksanaan rekrutmen pegawai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan adalah observasi langsung. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan fisik sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan metode bebas terpimpin, peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak yang diwawancarai dengan susunan pertanyaan yang sesuai dengan poin-poin yang telah dirumuskan dalam suasana yang akrab dan kekeluargaan, tetapi tidak menyimpang dari tujuan-tujuan awal wawancara. Dalam penelitian ini wawancara bertujuan untuk menggali data dan informasi tentang pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Metode ini digunakan untuk menggali informasi dari Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian, Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I, dan Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah dan sebagainya. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang di teliti. Dokumen dapat berupa rekaman, tertulis akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktifitas tertentu. Bila catatan atau rekaman bersifat formal maka itu disebut arsip. Data yang didapat dari tehnik dokumentasi ini adalah:

- a. Profil BKN Kantor Regional 1 Yogyakarta
- b. Struktur Organisasi
- c. Petunjuk serta Metode Pelaksanaan Rekrutmen CPNS

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*)

Pedoman wawancara berisi tentang butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada subjek peneliti untuk dijawab sesuai dengan keadaan. Pertanyaan ditujukan kepada pegawai di BKN Kantor Regional I Yogyakarta yang mengetahui secara langsung mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta. Pedoman wawancaranya adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran umum rekrutmen (syarat, proses dan prosedur rekrutmen)
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kegiatan rekrutmen

2. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa petunjuk untuk memperoleh data-data dari organisasi berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah dan sebagainya. Dokumen ini berupa sejarah singkat berdirinya organisasi, visi dan misi organisasi, gambar bagan struktur organisasi, kedudukan, fungsi dan tugas pokok BKN Kantor Regional I Yogyakarta

3. *Field Note* (catatan lapangan)

Field Note adalah merupakan instrumen penelitian yang berupa buku catatan lapangan yang berguna untuk mencatat informasi uraian yang bersifat *non-verbal* yang diperoleh selama penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data model interaktif dari Huberman dan Miles dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Reduksi data

Data yang di hasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks. Untuk itu, perlu dilakukan pemilihan data

yang relevan dan bermakna. Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan melihat gambaran data yang diperoleh selama penelitian. Pada tahap ini, penyajian data yang telah direduksi dan dipaparkan dalam bentuk narasi, yang berupa informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Pengambilan kesimpulan

Data yang diperoleh dianalisis dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan melihat kembali reduksi data dan *display* data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

I. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data yaitu triangulasi metode dan triangulasi sumber. Teknik triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan dan mengecek antara data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dikategorikan valid apabila data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut tidak bertentangan dan menunjukkan kesamaan arti dan makna.

Triangulasi sumber berarti membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dari informan penelitian yang satu dengan yang lain, yaitu hasil wawancara dari beberapa pegawai di BKN Kantor Regional I Yogyakarta. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya dan diakui kebenarannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara adalah instansi BKN di daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKN. Kantor Regional BKN mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi BKN dibidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kemudian dijabarkan dalam visi, misi dan strategi BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

a. Sejarah BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Dalam perkembangan terbentuknya BKN Kantor Regional I Yogyakarta tidak terlepas dari perkembangan Pemerintahan Indonesia dari periode ke periode yang diawali dengan dibentuknya Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 Tanggal 30 Mei 1948. Hal tersebut merupakan titik awal perjalanan pengabdian BKN yang ditetapkan sebagai institusi yang disertai kewenangan dalam pembinaan PNS.

Pada saat terbentuknya, KUP berkedudukan di Ibukota Pemerintahan (pada waktu itu di Yogyakarta). KUP berada di bawah dan bertanggungjawab pada Presiden.

Tugas Kantor Urusan Pegawai adalah:

- 1) Mengurusi segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negeri
- 2) Mengawasi pelaksanaan peraturan kepegawaian
- 3) Memberi petunjuk dan melakukan koreksi terhadap pelaksanaan peraturan kepegawaian
- 4) Mengusulkan perubahan-perubahan peraturan kepegawaian

Sebelum terbentuk KUP telah ada suatu lembaga yang mengurus masalah kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 20 Februari 1946 yang bernama Kantor Urusan Umum Pegawai di bawah Departemen Sosial. Dengan Keputusan Pejabat yang sama Nomor 13 Tahun 1948, dan dengan membatalkan keputusan sebelumnya dibentuk Djawatan Urusan Umum Pegawai (DUUP) yang berkedudukan langsung dibawah Gubernur Jenderal. Antara KUP dan DUUP melaksanakan kegiatannya sendiri-sendiri. Sehingga pada masa itu terjadi dualisme dalam pembinaan pegawai. Satu dibawah Pemerintah Republik Indonesia dan dipihak lain pembinaannya

berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda bagi para Pegawai Pemerintah Federal

Sejak Republik Indonesia Serikat dibubarkan dan kembali ke negara kesatuan Pemerintah memusatkan urusan kepegawaian yang sebelumnya diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta. Sehubungan dengan hal tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tanggal 15 Desember 1950. Dengan peraturan tersebut maka KUP dan DUUP dilebur menjadi satu kedalam kantor Urusan Pegawai (KUP) yang berkedudukan di Jakarta. Kedudukan KUP diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian. Hal ini terus berlanjut sampai dibentuknya Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Terbentuknya BAKN tidak terlepas dari perkembangan administrasi kepegawaian pada saat itu yang dirasakan semakin meningkat peranannya. Untuk memperkuat hal tersebut maka ditetapkanlah Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.

Dalam perkembangannya dan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada PNS, dibentuklah Kantor Wilayah BAKN di tingkat Propinsi berdasarkan Kepers Nomor 53 Tahun 1980.

Kemudian Kepres tersebut direalisasikan dengan Keputusan Kepala BAKN Nomor 2035/Kep/1981 Tanggal 6 Agustus 1981 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil BAKN. Berdasarkan Keputusan Kepala BAKN Nomor 211/KEP/84 Tanggal 10 Juli 1984, dibentuklah Kantor Wilayah I BAKN yang berkedudukan di Yogyakarta, dengan wilayah kerja Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, dimana kewenangan pembinaan kepegawaian diserahkan kepada masing-masing daerah, nama BAKN berubah menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN), dimana BKN hanya sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan menetapkan Norma, Standar dan Prosedur Pembinaan Kepegawaian secara Nasional, sedangkan fungsi administratifnya diserahkan kepada masing-masing Daerah/ institusi. Sebagai konsekuensi dari perubahan nama tersebut maka berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 03/KEP/2000 nama Kantor wilayah BKN berubah menjadi Kantor Regional BKN

b. Visi dan Misi BKN Kantor Regional I Yogyakarta

1) Visi

Menjadi pusat pelayanan kepegawaian yang berkualitas

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian
- b) Pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen kepegawaian
- c) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian
- d) Menyelenggarakan manajemen internal Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta
- e) Mengantisipasi tantangan global.

c. Unit Kerja BKN Kantor Regional I Yogyakarta

1) Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kantor Regional BKN.

Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rencana dan program;
- b) Pengelolaan administrasi keuangan;
- c) Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d) Pengelolaan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.

Bagian Umum terdiri dari:

- a) Sub-bagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan dan pembayaran serta pembukuan dan verifikasi.
- b) Sub-bagian Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha kepegawaian, administrasi mutasi dan pengembangan kepegawaian serta kesejahteraan pegawai.
- c) Sub-bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga, mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, dokumentasi, kehumasan, penyusunan laporan, serta urusan perlengkapan, angkutan kendaraan dinas, urusan dalam dan keamanan.

2) Bidang Mutasi

Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan teknis mutasi kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah, dan menetapkan kenaikan pangkat anumerta, pengabdian, di wilayah kerjanya.

Bidang Mutasi menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan pertimbangan teknis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e;
- b) Pemberian pertimbangan teknis kepada Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b;
- c) Penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil Pusat;
- d) Pemberian pertimbangan teknis peninjauan masa kerja;
- e) Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah antar Daerah Provinsi dan antara Daerah Kabupaten/Kota dengan Daerah Kabupaten/Kota lain Provinsi.

Bidang Mutasi terdiri dari:

- a) Seksi Administrasi Mutasi, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan administrasi Mutasi.

b) Seksi Mutasi I, Seksi Mutasi II, dan Seksi Mutasi III mempunyai tugas melakukan penelitian persyaratan dan penyiapan bahan pertimbangan mutasi bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e dan bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b, serta penyiapan bahan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan penyiapan pertimbangan teknis peninjauan masa kerja bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah.

3) Bidang Inka

Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sistem informasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian pada instansi daerah di wilayah kerjanya.

Bidang Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

a) Penyiapan data masukan hasil mutasi kepegawaian;

- b) Pelaksanaan penyuntingan dan penyandian data kepegawaian;
- c) Pelaksanaan pengolahan data kepegawaian;
- d) Penyelenggaraan sistem kepegawaian dan pertukaran informasi;
- e) Pelaksanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- f) Pengelolaan arsip kepegawaian.

Bidang Informasi Kepegawaian terdiri dari:

- a) Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian I dan Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian II mempunyai tugas melakukan urusan pengagendaan, penyuntingan, penyandian, perekaman, pengelompokan, penyimpanan dan pemeliharaan surat/dokumen kepegawaian, serta penyiapan penyusunan laporan/perangkaan sesuai beban tugasnya.
- b) Seksi Pengolahan Data Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan pengolahan data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah, koordinasi dalam penyelenggaraan aplikasi informasi kepegawaian, pemeliharaan basis data kepegawaian serta penyimpanan data dalam komputer.

- c) Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi, mempunyai tugas melakukan pengelolaan jaringan komunikasi data, rekonsiliasi data dan sistem informasi kepegawaian, serta penyajian dan pertukaran informasi kepegawaian.

4) Bidang SKP

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Istri/Suami (KARIS/KARSU) pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan janda/dudanya dan penyiapan pertimbangan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan janda/dudanya yang telah mencapai batas usia pensiun, serta penyiapan pertimbangan status kepegawaian lainnya.

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil Daerah di wilayah kerjanya;
- b) Penyiapan penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU Pegawai Negeri Sipil;
- c) Penyiapan pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;

- d) Penyiapan penetapan atau pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Pusat/Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;
- e) Penyiapan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya;
- f) Penyiapan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya;
- g) Penyiapan pemberian pertimbangan masalah kedudukan dan status hukum kepegawaian;
- h) Penyiapan pertimbangan pernyataan tewas dan uang duka tewas serta tunjangan cacat;
- i) Penyiapan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan Negara.

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun Terdiri dari:

- a) Seksi Administrasi Status Kepegawaian dan Pensiun, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan administrasi Status Kepegawaian dan Pensiun.
- b) Seksi Status Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penetapan Nomor Identitas Pegawai bagi CPNS Daerah, pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun, penetapan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun, pertimbangan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang tewas atau cacat karena dinas, penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU Pegawai Negeri Sipil, pemberian pertimbangan kedudukan dan status hukum kepegawaian, persetujuan cuti di luar tanggungan negara, dan uang duka tewas.
- c) Seksi Pensiun I dan Seksi Pensiun II, mempunyai tugas melakukan penelitian dan penyiapan bahan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat serta penyiapan bahan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian Pegawai Negeri Sipil

Daerah yang mencapai batas usia pensiun serta pensiun janda/dudanya, dan pengelolaan tata naskah pensiun.

5) Bidang Bimtek

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis kepegawaian dan Diklat kepegawaian, melakukan pengawasan kompetensi jabatan, dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah.

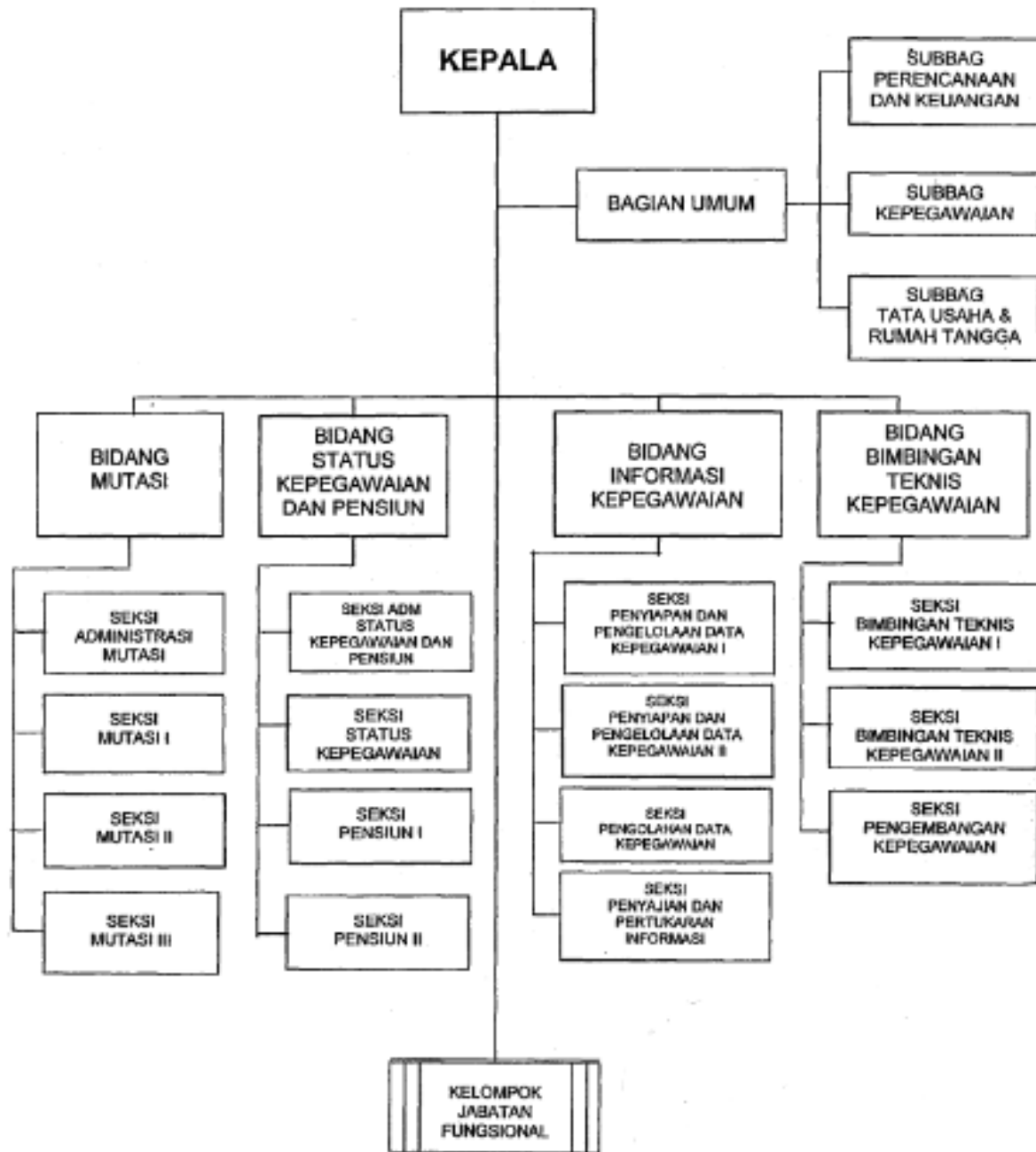
Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a) Pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian;
- b) Perencanaan kebutuhan diklat;
- c) Penyiapan penyelenggaraan diklat kepegawaian;
- d) Penyiapan kerjasama, monitoring, dan pengendalian pemanfaatan Diklat;
- e) Pengawasan standar kompetensi jabatan;
- f) Koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian;
- g) Pengawasan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Regional BKN.

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian terdiri dari:

- a) Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian I, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian, pengawasan standar kompetensi jabatan, dan koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian di wilayah kerjanya, serta melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Regional I BKN.
- b) Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian II, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian, pengawasan standar kompetensi jabatan, dan koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian di wilayah kerjanya
- c) Seksi Pengembangan Kepegawaian, mempunyai tugas merencanakan kebutuhan diklat, menyusun program diklat, menyiapkan penyelenggaraan diklat kepegawaian, melakukan kerjasama Diklat, monitoring dan pengendalian pemanfaatan diklat instansi di wilayah kerjanya.

d. Struktur Organisasi BKN Kantor Regional I Yogyakarta



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.

Sumber: Keputusan Kepala BKN Nomor 59 Tahun 2001

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN

Kantor Regional I Yogyakarta

1) Dasar hukum

Dasar hukum pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tanggal 12 Agustus 2013 tentang penerapan Sistem CAT dalam seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014.

2) Metode Rekrutmen

Metode yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu metode rekrutmen dari luar (rekrutmen eksternal) yang meliputi:

a) Institusi Pendidikan

Rekrutmen karyawan dapat berasal dari kalangan lembaga pendidikan. Hal ini diterapkan pada lulusan sekolah kedinasan yang ingin menjadi PNS misalnya CPNS Kementerian Keuangan diambil dari sekolah kedinasan STAN. Seperti yang diutarakan bapak DH (45) “Sebenarnya CAT ini bukan sekedar CPNS, tapi juga sekolah tinggi kenegaraan”.

b) Iklan

Media yang digunakan untuk menarik pelamar berbentuk surat kabar, *website*. Seperti yang diutarakan bapak BH (42) “Terutama media saat ini yang dianggap publik yaitu web, itu di masing-masing instansi. Untuk registrasi kebanyakan sudah memakai internet. Dahulu tidak semua tahu, untuk rekrutmen tidak diumumkan di media, dulu kalau mengumumkan kurang satu atau dua hari baru diumumkan dan itu hanya ditempel di ruang publik kami”. Hal ini diperkuat dengan keterangan bapak P (45) “Melalui instansinya masing-masing, jadi mau tanggal berapa dan si A jadwalnya jam berapa, diumumkan melalui web instansinya”.

Sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS dari Pelamar Umum mengenai ketentuan pengumuman penerimaan bahwa “pengumuman harus menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat luas, antara lain melalui media elektronik (televisi, radio, internet), media cetak, papan pengumuman dan/atau bentuk lain yang memungkinkan”.

3) Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT memerlukan sarana dan prasarana antara lain:

- a) Ruang registrasi peserta: digunakan untuk registrasi peserta tes CPNS yang dilakukan oleh panitia dari instansi
- b) Ruang verifikasi peserta: digunakan untuk melakukan verifikasi/ memastikan kebenaran identitas dari peserta yang akan melakukan TKD, yang dilakukan oleh panitia dari instansi.
- c) Area penitipan barang: area yang digunakan untuk menitipkan barang-barang bawaan peserta seperti tas, *handphone*, dan lainnya. Peserta TKD CAT tidak diperkenankan membawa barang apapun selain kartu ujian dan *Id Card*.
- d) Ruang tunggu CAT: ruangan yang disediakan untuk peserta TKD CAT sebelum memasuki ruangan CAT. Selain itu peserta diberi kesempatan untuk mempersiapkan diri sebelum mengikuti ujian TKD CAT.
- e) Ruang CAT *Station*: merupakan ruangan yang digunakan untuk pelaksanaan tes bagi para peserta ujian seleksi TKD CAT. Ruangan CAT terdiri dari PC *Client* yang terhubung dengan jaringan lokal/ LAN. Pada ruangan ini tersedia LCD Proyektor dan sistem audio yang digunakan

untuk pengarahan bagi para peserta TKD sebelum pelaksanaan tes.

- f) Ruang Monitoring: digunakan untuk memonitor pelaksanaan TKD, pada ruangan tersedia layar monitor untuk melihat hasil ujian peserta TKD CAT. Selain itu, ruangan ini juga sebagai tempat memantau pelaksanaan tes per sesi dan untuk penandatanganan hasil tes per sesi.
- g) Ruang *server*: ruangan untuk menempatkan *server* dan piranti-piranti jaringan lokal. Ruang *server* harus ditempatkan secara khusus karena untuk keamanan data dan hanya petugas tertentu yang diperbolehkan masuk ruangan tersebut. Ruang *server* harus tersedia *Uninterruptible Power Supply* (UPS) untuk mengamankan *server* dari permasalahan listrik/ pemadaman listrik.

4) Prosedur Rekrutmen

Calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai salah satu langkah untuk menjadi pegawai. Badan Kepegawaian Nasional telah menyusun prosedur rekrutmen CPNS yang meliputi:

- a) Pelamar melakukan registrasi *online* ke portal BKN dan cetak bukti pendaftaran peserta untuk digunakan dalam proses validasi dokumen di instansi
- b) Pelamar mengirimkan berkas lamaran yang diperlukan ke instansi yang dilamar dengan disertai nomor pendaftaran peserta
- c) Petugas pendaftaran di instansi melakukan verifikasi kelengkapan dan kebenaran dokumen lamaran, sesuai dengan data peserta yang sudah di *entry* di portal.
- d) Pelamar meminta Nomor Peserta Tes Ujian CPNS kepada panitia seleksi instansi apabila berkas lamaran dinyatakan lengkap dan benar.
- e) Pelamar mengikuti ujian TKD (sistem LJK atau CAT sesuai yang digunakan oleh instansi) pada waktu dan tempat yang ditentukan oleh panitia seleksi instansi.
- f) Pelamar dapat melihat perolehan nilai TKD melalui web atau media yang tersedia. Bagi peserta yang dinyatakan lulus ujian TKD, berhak mengikuti tes TKB apabila dilaksanakan oleh instansi yang dilamar.

Prosedur rekrutmen CPNS sistem CAT diuraikan sebagai berikut:

- a) Pelamar mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan.

Pelaksanaanya dilakukan dengan melakukan registrasi *online* ke portal BKN (<http://sscn.bkn.go.id>). Pelamar kemudian mencetak bukti pendaftaran peserta untuk digunakan dalam proses validasi dokumen di instansi. Setelah itu berkas lamaran yang diperlukan dikirim ke instansi yang dilamar dengan disertai nomor pendaftaran peserta. Persyaratan tergantung dari masing-masing instansi yang membuka rekrutmen pegawai.

- b) Setelah lamaran diajukan maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut.

Petugas pendaftaran di instansi melakukan verifikasi kelengkapan dan kebenaran dokumen lamaran, sesuai dengan data peserta yang sudah di *entry* di portal. Pelamar meminta Nomor Peserta Tes Ujian CPNS kepada panitia seleksi instansi apabila berkas lamaran dinyatakan lengkap dan benar.

- c) Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan.

Kewenangan untuk menentukan waktu pelaksanaan ujian berada ditangan BKN pusat. Ujian berupa Tes

Kompetensi Dasar (TKD) yang terdiri dari tiga jenis soal yaitu:

- (1) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
- (2) Tes Intelegensi Umum (TIU)
- (3) Tes Karakteristik Pribadi (TKP).

d) Pada saat ujian diadakan, adapun metodenya berupa :

- (1) *Check points*. Tes Kompetensi Dasar menggunakan metode CAT merupakan bentuk tes pengerjaan soal dengan memilih satu yang dianggap paling tepat dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Tes Kompetensi Bidang harus dilaksanakan oleh seluruh pelamar yang berasal dari masyarakat umum.
- (2) Metode wawancara. Metode wawancara dapat digunakan sebagai bentuk Tes Kompetensi Bidang (TKB). Pelaksanaan wawancara tergantung dari keputusan instansi yang bersangkutan, apakah akan mengadakan atau tidak.

e) Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan.

Peserta tes dapat melihat perolehan nilai TKD melalui web atau media yang tersedia. Bagi peserta yang

dinyatakan lulus ujian TKD, berhak mengikuti tes TKB apabila dilaksanakan oleh instansi yang dilamar. Penentuan kelulusan pelamar umum yang mengikuti TKD ditetapkan berdasarkan nilai ambang batas (*passing grade*) kelulusan yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

- f) Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap. Sesuai pasal Pasal 63 Ayat (3) Undang-undang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi "Calon PNS wajib menjalani masa percobaan. Masa percobaan yang dimaksud Pasal 63 ayat (3) yaitu selama satu tahun, Sesuai dengan bunyi pasal Pasal 64 Ayat (1) Undang-undang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi "Masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (3) bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun".

5) Proses Rekrutmen dengan Sistem CAT

Computer Assisted Test merupakan metode yang dipilih BKN dalam seleksi dengan menggunakan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi

pelamar CPNS. Standar Kompetensi Dasar CPNS diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

Dalam penerapannya, CAT memiliki maksud dan tujuan yaitu:

- a) Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
- b) Menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional
- c) Menetapkan standar nilai

Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta telah melaksanakan tes CAT CPNS pada tanggal 30 Agustus sampai dengan 27 November 2013. Berikut ini adalah instansi yang menggunakan CAT dalam pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar di wilayah BKN Kantor Regional I Yogyakarta:

Tabel 2. Instansi yang menggunakan tes CAT CPNS 2013

No	Instansi	Tanggal pelaksanaan	Jumlah peserta
1	Kementrian Keuangan (STAN)	30 Agustus 2013	640
2	BMKG	1 Oktober 2013	3
3	Kementrian Sosial RI	2 Oktober 2013	179
4	Badan Narkotika Nasional	10 s.d. 12 Oktober 2013	543
5	Kementrian Nasional RI	27 Oktober 2013 s.d. 4 November 2013	1.849
6	Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	06 November s.d. 15 November 2013	1.524
7	Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	10 s.d. 12 Oktober 2013	10.005
8	Pemerintah Kota Salatiga	27 Oktober 2013 s.d. 4 November 2013	1.372

Sumber: Laporan Pelaksanaan Test Kompetensi Dasar Menggunakan CAT Tahun 2013 di BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Deskripsi pelaksanaan Test Kompetensi Dasar (TKD) menggunakan CAT oleh BKN Kantor Regional I Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Persiapan Panitia

Pelaksanaan TKD menggunakan CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta antara lain:

- (1) Panitia CAT melakukan rapat koordinasi dengan instansi yang akan melaksanakan seleksi CPNS dengan sistem CAT. Sesuai dengan pernyataan bapak R (32) “Di instansi penyelenggara yang punya hajat rekrutmen, mereka yang melakukan rekrutmen, minta

bantuan fasilitas rekrutmen dari BKN, data pelamar ada di mereka” jadi rapat koordinasi antara instansi penyelenggara dan BKN harus dilakukan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan tes.

- (2) Panitia CAT melakukan pengecekan infrastruktur dengan melakukan ujicoba tes sebelum diadakan tes yang sesungguhnya. Sesuai dengan pernyataan Bapak BH (42) “Dari sisi sistem, sebelum melakukan tes kita melakukan ujicoba tes sebelum dilaksanakan tes sebenarnya”.

b) Verifikasi data peserta

Setiap peserta mengisi daftar hadir, menyerahkan Kartu Peserta Tes/ Surat Undangan dan Kartu Identitas Penduduk sebagai syarat proses awal verifikasi untuk memastikan bahwa yang mengikuti tes adalah benar-benar peserta sesuai dengan bukti yang sah. Sesuai dengan pernyataan bapak R (32) ”Dari gedung untuk pengecekan administrasi di aula, sebelum tes kita verifikasi ulang, secara fisik mereka datang, kita cocokkan apakah benar sesuai KTP, nomornya, ijazahnya untuk menghindari calo”. Hal senada dinyatakan bapak BH (42) ”untuk memastikan peserta itu benar-benar datang, peserta yang datang

dicocokkan dengan kartu peserta yang dimiliki instansi untuk menghindari perjokian”.

c) Registrasi Peserta

Setelah mengisi daftar hadir setiap peserta menitipkan seluruh barang bawaan termasuk alat komunikasi/ HP, kecuali kartu nomor peserta dan Kartu Identitas (KTP). Semua barang milik peserta tersebut dimasukkan ke dalam *locker* yang tersedia untuk kemudian diberi nomor penitipan, selanjutnya para peserta menunggu di area tunggu sebelum memasuki ruangan tes. Sesuai dengan pernyataan bapak R (32) “Setelah itu, kita verifikasi ulang untuk keabsahan peserta sebelum benar-benar masuk ruangan kemudian naik ke atas, baru tanda tangan daftar hadir, menyerahkan semua barang-barang tas, jaket, *handphone*, alat tulis harus diserahkan ke panitia untuk dimasukkan ke *locker*”. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak BH (42) ” peserta yang masuk stadion CAT tidak boleh membawa apapun ke CAT stadion, kecuali kartu peserta dan kartu identitas, nanti kita sediakan kertas kosong dan Pensil, di ruang ini harus ada *locker*”.

d) Pengarahan Teknis

Sebelum peserta memulai mengerjakan tes akan diberikan pembekalan mengenai petunjuk teknis

penggunaan aplikasi CAT dengan menggunakan video berdurasi lebih kurang 10 menit serta diberikan pengarah tambahan. Sesuai dengan pernyataan bapak BH (42) "Untuk pengarah, Khusus untuk Kantor Regional I kita menggunakan video, standar dari BKN pusat sebenarnya berupa presentasi, waktu itu kami menggunakan presentasi, kita coba dengan beberapa teman ternyata ada yang bisa mempresentasikan beberapa menit ada yang lebih, dari hasil itu kita putuskan untuk menggunakan video. Supaya kita bisa menstandarkan karena kita hanya punya waktu 10 menit untuk pengarah. Dalam video itu dijelaskan cara pengerjaan, penggunaan, kalau mengubah jawaban bagaimana. Nanti juga ada informasi tambahan, misalnya tadi ada pensil dan kertas tidak boleh dibawa, kita sampaikan juga nilai ambang batas".

e) Verifikasi akhir sebelum mengerjakan tes

Petugas BKN wajib mencocokkan foto peserta di KTP dan Kartu Ujian dengan peserta yang sebenarnya untuk menghindari perjokian, penjagaan ketat juga dilakukan saat tes. Ruangan tes berkapasitas 50 unit komputer ini harus steril artinya selain peserta dan petugas pengawas maksimal dua orang dari BKN dilarang masuk. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak R (32) "Kemudian

panitia koordinir, setelah steril peserta memasuki ruangan CAT yang ada 50 PC yang dilengkapi CCTV, layar *display* di depan”.

f) Monitoring Tes

Selama berlangsungnya test, disediakan dua layar monitor, monitor I menampilkan kondisi ruangan melalui CCTV dan Layar Monitor II menampilkan nilai *passing grade*. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak R (32) “Di belakang ruang CAT ada ruang Monitoring tertutup yang ada kaca satu arah. CCTV juga di ruang monitoring, Disana disediakan layar untuk melihat progres hasil dari teman-teman mengerjakan soal”. Hal ini senada dengan pernyataan bapak BH (42) “Ruangan Monitoring, di belakang ruang ujian *One Way*, fungsinya untuk mengawasi peserta walaupun di dalam ruang ada CCTV. Dalam SOP pengawas ada dua, ruang Monitoring juga ada pimpinan, dalam ruang pengawas disediakan monitor hasil ujian. Di ruangan pengawas biasanya juga digunakan untuk tanda tangan Berita Acara Pelaksanaan (BAP), tempat pencetakan hasil. Ruang *server*, tidak semua orang boleh masuk”.

g) Pengumuman Hasil Ujian

Setelah proses TKD selesai, peserta bisa langsung melihat nilai hasil tes pada papan pengumuman yang telah disediakan. Sesuai dengan pernyataan bapak BH (42) “untuk peserta setelah selesai mengerjakan akan ditampilkan hasilnya. Setelah selesai per sesi akan kita *print-out* hasil per sesi”. Hal ini senada dengan pernyataan bapak R (32) “Ketika semua sudah selesai, nunggu 10 menit akan *print-out* hasil untuk kita sesi tiap sesi kita tempel. Untuk rekapitulasi seluruhnya pada akhir periode, katakanlah pada hari akhir kementrian pertanian misalnya, dari yang daftar 5000 nanti kita rekap data per sesi dan keseluruhan tapi tidak kita publis”.

6) Evaluasi Hasil Rekrutmen

Hasil tes TKD dalam rekrutmen CPNS sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta belum menjadi hasil akhir dalam penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan. Seperti yang diungkapkan oleh bapak BH (42) “Hasil TKD belum menjadi hasil kelulusan, sebenarnya, itu hanya memberikan pemahaman pada masyarakat bahwa ujian ini adalah transparan”. Berbeda dengan teori dari Moenir (1982: 131) yang menyatakan bahwa salah satu kegiatan evaluasi

rekrutmen adalah penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan.

Tes TKD sendiri bertujuan untuk menentukan standar nilai nasional serta bentuk transparansi pemerintah kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tes CPNS. Hasil pengolahan tes TKD dari Kantor Regional BKN akan diserahkan ke Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) untuk digabungkan dengan hasil tes TKD dari seluruh Indonesia dalam satu instansi penyelenggara yang sama. Kewenangan mengumumkan hasil tes TKD berada ditangan Panselnas. Seperti yang diungkapkan bapak BH (42) ” Sebenarnya CAT itu hanya sebagai standardisasi. Kewenangan mengumumkan hasil adalah Panselnas, diketuai MENPAN”.

BKN hanya sebagai pelaksana dan fasilitator dalam rekrutmen. Instansi yang meminta BKN sebagai fasilitator berhak menentukan syarat serta jumlah pelamar yang akan diterima. Seperti diungkapkan oleh bapak R (32) “Untuk BKN sendiri hanya sebagai pelaksana, kita tidak butuh publikasi, BKN hanya sebatas *eventnya* kita publikasikan. Untuk rekrutmen, syarat pendaftaran dan jumlah formasi kewenangan instansi, sejauh ini kewajiban dilimpahkan ke *user* (instansi sebagai *user*)”.

BKN melakukan evaluasi rekrutmen dalam hal kualitas pelayanan sebagai upaya meningkatkan kualitas kegiatan rekrutmen yang akan datang. Kantor Regional BKN melakukan evaluasi pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan Indeks Kepuasan Pelayanan. Seperti yang diungkapkan oleh bapak R (32) “Kita membikin instrumen indeks kepuasan, kita kasih ke peserta setelah mereka selesai mereka kita kasih lembar kuesioner dan di sana ada saran-saran kita masukkan. Jadi IKM itu bentuknya dua, yaitu berbentuk indeks dan saran-saran”. bapak P (45) “Jadi kalau tes kemarin kita beri *quesioner*, hasil dari *quesioner* itu seperti apa atau transparan atau tidak ada KKN atau tidak, itu ternyata hasilnya baik sekali”.

Selama ini masyarakat merespon penyelenggaraan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT secara positif. Seperti yang diungkapkan oleh bapak R (32)” Saran dan keluhan sendiri rata-rata mereka mengapresiasi karena transparan dan akuntabel”. Hal senada diungkapkan oleh bapak BH (42) “Justru mereka melihat puas karena lebih praktis, bahkan ada yang dari luar Jawa itu didemo karena pada pelaksanaan rekrutmen mereka belum menggunakan CAT”.

b. Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT menemui berbagai hambatan, antara lain:

1) Faktor – faktor organisasi

Kantor Regional BKN dihadapkan dengan pengawasan yang sangat prosedural dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) antara lain:

- a) BPKP mempertanyakan mengenai regulasi yang mengatur pada saat membawa *server* dari BKD ke BKN apakah perlu pengawalan khusus dari polisi.
- b) BPKP mempertanyakan apakah aturan tata tertib dan juga waktu penjadwalan per sesi untuk peserta tes TKD termasuk SOP.

Pelaksanaan rekrutmen CPNS melibatkan berbagai instansi, yaitu Panselnas, BPKP, Kantor Regional BKN dan instansi sebagai *user*. Panselnas berwenang dalam penentuan kebijakan, BPKP bertindak sebagai pengawas, Kantor Regional BKN berwenang dalam penyediaan fasilitas tes CAT dan instansi sebagai *user* berwenang dalam penentuan jumlah formasi serta persyaratan pendaftar. Perbedaan dari kewenangan masing-masing instansi memiliki kelebihan dan

kekurangan. Kelebihannya yaitu adanya pembagian kerja, sedangkan kekurangannya yaitu adanya pembatasan wewenang serta dapat terjadi kekacauan pelaksanaan apabila koordinasi antar instansi tidak berjalan dengan baik.

2) Kebiasaan para pencari kerja

Pelaksanaan waktu rekrutmen yang tidak serentak di setiap instansi memberikan peluang untuk setiap pelamar untuk mendaftar di lebih dari satu instansi. Pelamar kerja mendaftar ke banyak instansi agar semakin besar peluangnya untuk diterima sebagai CPNS. Pendaftar yang diterima di lebih dari satu instansi harus memilih salah satu instansi, keadaan ini bisa berakibat pada kosongnya salah satu formasi yang ditinggalkan mengingat rekrutmen CPNS hanya berlaku pada satu periode, formasi yang kosong hanya bisa diisi pada rekrutmen CPNS tahun anggaran berikutnya.

3) Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

(a) Peraturan perundang-undangan.

- (1) Regulasi terkait dengan standar pelayanan prosedur sesuai arahan dari bapak Aris selaku Direktur rekrutmen dan Kinerja Pegawai sudah ada yaitu Keputusan Kepala Nomor KEP/27.1/2012, namun Kantor Regional belum memperoleh dokumen

tersebut sebagai acuan pelaksanaan tim CAT Kantor Regional.

- (2) Pelaksanaan TKD di BKN Kantor Regional I Yogyakarta dari Kementrian Sosial ada salah satu peserta dari *viabilitas* yaitu tuna netra. Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk peserta *viabilitas* yang harus dijalankan oleh Kantor Regional belum diatur secara rinci oleh BKN pusat.

(b) Aplikasi CAT

- a) Beberapa modul/menu yang masih berdiri sendiri diluar aplikasi manajemen CAT
- b) Dari pengalaman hasil pelaksanaan TKD yang telah dilakukan kadang terjadi adanya peserta yang tidak hadir dan dapat mengikuti TKD pada hari-hari berikutnya karena aplikasi CAT masih bisa diakses. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk modus perjokian.
- c) Ada beberapa soal yang dikomplain peserta sebagai contoh soal yang dicetak tebal, cetak miring atau contoh gambar. Beberapa peserta tes komplain, jika mendapat soal-soal tersebut.

- (c) Sesuai dengan arahan dari bapak Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai (Rekinpeg), bahwa sistem CAT tidak hanya digunakan untuk kepentingan tes CPNS, sedangkan

panitia CAT Kantor Regional belum dibekali mengenai manajemen aplikasi CAT.

- (d) Beberapa instansi daerah yang sudah menyatakan kesiapan untuk pelaksanaan TKD dengan menggunakan CAT tahun 2014 serta siap untuk menyediakan sarana/ prasarana, akan tetapi instansi tersebut sangat keberatan apabila harus menyiapkan *server* sejumlah minimal satu *server* untuk *backup*.

Keadaan ini mengakibatkan instansi di daerah ada yang belum melaksanakan instruksi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mengenai penggunaan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS tahun 2013. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bapak BH (45) "bahkan ada yang dari luar Jawa itu didemo karena pada pelaksanaan rekrutmen mereka belum menggunakan CAT".

c. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT merupakan program unggulan nasional yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem

CAT telah mengalami berbagai hambatan yang dilalui dengan baik oleh BKN Kantor Regional I Yogyakarta dengan menempuh berbagai upaya. Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT membuat solusi untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, dengan cara:

1) Faktor – faktor organisasi

Kantor Regional BKN dihadapkan dengan pengawasan yang sangat prosedural dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai instansi pengawas CAT.

Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu melalui pembuatan petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis dari Kepala BKN.

2) Kebiasaan para pencari kerja

Pelaksanaan waktu rekrutmen yang tidak serentak di setiap instansi memberikan peluang untuk setiap pelamar untuk mendaftar di lebih dari satu instansi. Pelamar kerja mendaftar ke banyak instansi agar semakin besar peluangnya untuk diterima sebagai CPNS. Pendaftar yang diterima di lebih dari satu instansi harus memilih salah satu instansi, keadaan ini bisa berakibat pada kosongnya salah satu formasi yang ditinggalkan mengingat rekrutmen CPNS hanya berlaku pada

satu periode, formasi yang kosong hanya bisa diisi pada rekrutmen CPNS tahun anggaran berikutnya.

Solusi yang diambil yaitu dengan menerapkan penalti atau Panitia Seleksi Nasional yang akan menentukan penempatan pelamar yang lulus tes Tes Kompetensi Dasar di lebih dari satu instansi.

3) Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

a) Peraturan perundang-undangan.

(1) Regulasi terkait dengan standar pelayanan prosedur sesuai arahan dari bapak Aris selaku Direktur rekrutmen dan Kinerja Pegawai sudah ada yaitu Keputusan Kepala Nomor KEP/27.1/2012, namun Kantor Regional belum memperoleh dokumen tersebut sebagai acuan pelaksanaan tim CAT Kantor Regional.

Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu Kantor Regional meminta kepada BKN pusat untuk diberikan *softcopy/ hardcopy* Keputusan Kepala Nomor KEP/27.1/2012.

(2) Pelaksanaan TKD di Kantor Regional I Yogyakarta dari Kementrian Sosial ada salah satu peserta dari *viabilitas* yaitu tuna netra. Standar Operasional

Prosedur (SOP) untuk peserta *viabilitas* yang harus dijalankan oleh Kantor Regional belum diatur secara rinci oleh BKN pusat.

Berdasarkan undang-undang nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 132 berbunyi “Kebijakan dan Manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang ini dilaksanakan dengan memperhatikan kekhususan daerah tertentu dan warga negara dengan kebutuhan khusus”. Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu melalui pembuatan petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis dari Kepala BKN.

b) Aplikasi CAT

- (1) Beberapa modul/menu yang masih berdiri sendiri diluar aplikasi manajemen CAT

Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu modul/ menu yang masih berdiri sendiri dimasukkan dalam menu manajemen CAT untuk semua fitur yang masih terpisah-pisah

- (2) Dari pengalaman hasil pelaksanaan TKD yang telah dilakukan kadang terjadi adanya peserta yang tidak hadir dan dapat mengikuti TKD pada hari-hari

berikutnya karena aplikasi CAT masih bisa diakses.

Hal ini dapat dimanfaatkan untuk modus perjokian.

Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu:

- (a) Dibuatkan menu khusus untuk memblokir peserta tersebut dan juga menu untuk membuka blokir tersebut (beberapa pihak instansi mengizinkan untuk pindah hari)
 - (b) Atau aplikasi mampu membaca tanggal peserta tes sebagai parameter saat login, pada saat tanggal tidak sesuai secara otomatis peserta tidak bisa melakukan tes.
- (3) Ada beberapa soal yang dikomplain peserta sebagai contoh soal yang dicetak tebal, cetak miring atau contoh gambar. Beberapa peserta tes komplain, jika mendapat soal-soal tersebut.

Solusi yang diambil yaitu menyampaikan keluhan peserta tes kepada BKN pusat selaku penanggungjawab soal. Sesuai dengan yang diungkapkan bapak R(32)“dari soal yang hubungannya dengan pusat, nanti kita sampaikan apabila ada keluhan, BKN hanya memfasilitasi pelaksanaan tes”.

- c) Sesuai dengan arahan dari bapak Direktur Rekrutmen dan Kinerja Pegawai (Rekinpeg), bahwa sistem CAT tidak hanya digunakan untuk kepentingan tes CPNS, sedangkan panitia CAT Kantor Regional belum dibekali mengenai manajemen aplikasi CAT.

Solusi yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut yaitu pelatihan aplikasi manajemen soal-soal ke dalam sistem CAT untuk panitia CAT Kantor Regional.

- d) Beberapa instansi daerah yang sudah menyatakan kesiapan untuk pelaksanaan TKD dengan menggunakan CAT tahun 2014 serta siap untuk menyediakan sarana/ prasarana, akan tetapi instansi tersebut sangat keberatan apabila harus menyiapkan *server* sejumlah minimal satu *server* untuk *backup*.

Solusi bagi instansi yang ingin menggunakan sistem CAT tetapi fasilitas yang dimiliki kurang memadai dapat meminta Kantor Regional BKN sebagai fasilitator. Beberapa instansi daerah berada di wilayah yang jauh dari Kantor Regional BKN sehingga akan menyulitkan bagi pelamar maupun instansi daerah tersebut untuk mengakses fasilitas yang disediakan oleh Kantor Regional BKN. Instansi yang belum mampu mengadakan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT pada akhirnya masih

diperbolehkan menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer (LJK) dalam rekrutmen CPNS tahun 2013.

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta

a. Metode Rekrutmen

Metode yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu metode rekrutmen dari luar (rekrutmen eksternal) yang meliputi: Institusi Pendidikan dan iklan di media surat kabar, *website* dan sebagainya.

b. Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT memerlukan sarana dan prasarana antara lain:

- 1) Ruang registrasi peserta: digunakan untuk registrasi peserta tes CPNS yang dilakukan oleh panitia dari instansi
- 2) Ruang verifikasi peserta: digunakan untuk melakukan verifikasi/ memastikan kebenaran identitas dari peserta yang akan melakukan TKD, yang dilakukan oleh panitia dari instansi.
- 3) Area penitipan barang: area yang digunakan untuk menitipkan barang-barang bawaan peserta seperti tas, *handphone*, dan lainnya. Peserta TKD CAT tidak

diperkenankan membawa barang apapun selain kartu ujian dan *Id card*.

- 4) Ruang tunggu CAT: ruangan yang disediakan untuk peserta TKD CAT sebelum memasuki ruangan CAT. Selain itu peserta diberi kesempatan untuk mempersiapkan diri sebelum mengikuti ujian TKD CAT.
- 5) Ruang CAT *Station*: merupakan ruangan yang digunakan untuk pelaksanaan tes bagi para peserta ujian seleksi TKD CAT. Ruang CAT terdiri Dari PC *client* yang terhubung dengan jaringan lokal/ LAN. Pada ruangan ini tersedia *LCD proyektor* dan sistem audio yang digunakan untuk pengarahannya bagi para peserta TKD sebelum pelaksanaan tes.
- 6) Ruang Monitoring: digunakan untuk memonitor pelaksanaan TKD, pada ruangan tersedia layar monitor untuk melihat hasil ujian peserta TKD CAT. Selain itu, ruangan ini juga sebagai tempat memantau pelaksanaan tes per sesi dan untuk penandatanganan hasil tes per sesi.
- 7) Ruang *server*: ruangan untuk menempatkan *server* dan piranti-piranti jaringan lokal. Ruang *server* harus ditempatkan secara khusus karena untuk keamanan data dan hanya petugas tertentu yang diperbolehkan masuk ruangan tersebut. Ruang *server* harus tersedia

Uninterruptible Power Supply (UPS) untuk mengamankan *server* dari permasalahan listrik/ pemadaman listrik

c. Prosedur Rekrutmen

Calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai salah satu langkah untuk menjadi pegawai. Badan Kepegawaian Nasional telah menyusun prosedur rekrutmen CPNS yang meliputi:

- 1) Pelamar melakukan registrasi *online* ke portal BKN dan cetak bukti pendaftaran peserta untuk digunakan dalam proses validasi dokumen di instansi
- 2) Pelamar mengirimkan berkas lamaran yang diperlukan ke instansi yang dilamar dengan disertai nomor pendaftaran peserta
- 3) Petugas pendaftaran di instansi melakukan verifikasi kelengkapan dan kebenaran dokumen lamaran, sesuai dengan data peserta yang sudah di *entry* di portal.
- 4) Pelamar meminta Nomor Peserta Tes Ujian CPNS kepada panitia seleksi instansi apabila berkas lamaran dinyatakan lengkap dan benar.

- 5) Pelamar mengikuti ujian TKD (sistem LJK atau CAT sesuai yang digunakan oleh instansi) pada waktu dan tempat yang ditentukan oleh panitia seleksi instansi.
- 6) Pelamar dapat melihat Perolehan nilai TKD melalui web atau media yang tersedia. Bagi peserta yang dinyatakan lulus ujian TKD, berhak mengikuti tes TKB apabila dilaksanakan oleh instansi yang dilamar.

d. Proses Rekrutmen dengan Sistem CAT

Deskripsi pelaksanaan Test Kompetensi Dasar Menggunakan *CAT* oleh BKN Kantor Regional I Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persiapan

- a) Panitia CAT melakukan rapat koordinasi dengan instansi yang akan melaksanakan seleksi CPNS dengan sistem CAT.
- b) Panitia CAT melakukan pengecekan infrastruktur dengan melakukan ujicoba tes sebelum diadakan tes yang sesungguhnya.

2) Verifikasi data peserta

Setiap peserta mengisi daftar hadir, menyerahkan Kartu Peserta Tes/ Surat Undangan dan Kartu Identitas Penduduk sebagai syarat proses awal verifikasi

3) Registrasi Peserta

Setiap peserta menitipkan seluruh barang bawaan, kecuali kartu nomor peserta dan Kartu Identitas (KTP).

4) Petunjuk Teknis

Sebelum peserta memulai mengerjakan tes akan diberikan pembekalan mengenai petunjuk teknis penggunaan aplikasi CAT.

5) Ruang tes CAT

Petugas BKN wajib mencocokkan foto peserta di KTP dan Kartu, penjagaan ketat juga dilakukan saat tes. Selain peserta dan petugas pengawas maksimal dua orang dari BKN dilarang masuk.

6) Monitoring

Selama berlangsungnya Test menyediakan dua layar monitor, monitor I menampilkan kondisi ruangan melalui CCTV dan Layar Monitor II menampilkan nilai *passing grade*.

7) Pengumuman Hasil Ujian

Setelah proses Tes Kompetensi Dasar (TKD) selesai, peserta bisa langsung melihat nilai hasil tes pada papan pengumuman yang telah disediakan.

e. Evaluasi Hasil Rekrutmen

Hasil tes Tes Kompetensi Dasar (TKD) dalam rekrutmen CPNS sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta belum menjadi hasil akhir dalam penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan.

Tes TKD bertujuan untuk menentukan standar nilai nasional serta bentuk transparansi pemerintah kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tes CPNS. Hasil pengolahan tes TKD dari Kantor Regional BKN akan diserahkan ke Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) untuk digabungkan dengan hasil tes TKD dari seluruh Indonesia dalam satu instansi penyelenggara yang sama. Kewenangan mengumumkan hasil tes TKD berada ditangan Panselnas.

BKN melakukan evaluasi rekrutmen dalam hal kualitas pelayanan sebagai upaya meningkatkan kualitas kegiatan rekrutmen yang akan datang. Kantor Regional BKN melakukan evaluasi pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan Indeks Kepuasan Pelayanan.

2. Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta

BKN Kantor Regional I Yogyakarta dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT menemui berbagai hambatan, antara lain:

a. Faktor – faktor organisasi

Dalam pelaksanaan di lapangan pada saat melakukan fasilitasi TKD dengan sistem CAT di beberapa instansi, Kantor Regional BKN dihadapkan dengan pengawasan yang sangat prosedural dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai instansi pengawas CAT.

b. Kebiasaan para pencari kerja

Pelaksanaan waktu rekrutmen yang tidak serentak di setiap instansi memberikan peluang untuk setiap pelamar untuk mendaftar di lebih dari satu instansi yang bisa berakibat pada kosongnya salah satu formasi apabila diterima di lebih dari satu instansi.

c. Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

1) Peraturan perundang-undangan.

- a) Kantor Regional belum memperoleh dokumen Keputusan Kepala Nomor KEP/27.1/2012 tentang regulasi terkait dengan standar pelayanan prosedur

rekrutmen sebagai acuan pelaksanaan tim CAT Kantor Regional.

- b) Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk peserta *viabilitas* yang harus dijalankan oleh Kantor Regional belum diatur secara rinci oleh BKN.

2) Aplikasi CAT

- a) Beberapa modul/menu yang masih berdiri sendiri di luar aplikasi manajemen CAT
- b) Adanya peserta yang tidak hadir dan dapat mengikuti TKD pada hari-hari berikutnya karena aplikasi CAT masih bisa diakses. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk *modus perjokian*.
- c) Ada beberapa soal yang dikomplain peserta sebagai contoh soal yang dicetak tebal, cetak miring atau contoh gambar.

3) Panitia CAT Kantor Regional belum dibekali mengenai manajemen aplikasi CAT.

4) Beberapa instansi daerah keberatan apabila harus menyiapkan *server* sejumlah minimal satu *server* untuk *backup*.

3. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT membuat solusi untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, dengan cara:

- a. Penyusunan petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis oleh Kepala BKN sebagai pedoman teknis bagi panitia pelaksana tes rekrutmen CPNS.
- b. Pelamar yang lulus tes Tes Kompetensi Dasar di lebih dari satu instansi diterapkan penalti atau Panitia Seleksi Nasional yang akan menentukan penempatan.
- c. Aplikasi CAT:
 - 1) modul/ menu yang masih berdiri sendiri dimasukkan dalam menu manajemen CAT untuk semua fitur yang masih terpisah-pisah
 - 2) Dibuatkan menu khusus untuk memblokir peserta yang mengikuti tes tidak sesuai jadwal dan juga menu untuk membuka blokir tersebut (beberapa pihak instansi mengizinkan untuk pindah hari) atau memprogram aplikasi agar mampu membaca tanggal peserta tes sebagai

parameter saat *login*, pada saat tanggal tidak sesuai secara otomatis peserta tidak bisa melakukan tes.

- 3) Menyampaikan keluhan peserta tes mengenai komplain soal tes kepada BKN pusat selaku penanggungjawab soal.
 - 4) Pelatihan untuk panitia CAT Kantor Regional mengenai aplikasi manajemen soal-soal sistem CAT
- d. Solusi bagi instansi yang ingin menggunakan sistem CAT tetapi fasilitas yang dimiliki kurang memadai dapat meminta Kantor Regional BKN sebagai fasilitator.
- e. Instansi yang belum mampu mengadakan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT masih diperbolehkan menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer (LJK) dalam rekrutmen CPNS tahun 2013.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta.
 - a. Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta mengadakan rekrutmen tahun 2013 berdasarkan instruksi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014.
 - b. Metode yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu metode rekrutmen dari luar (rekrutmen eksternal) yaitu melalui institusi pendidikan dan iklan.
 - c. Proses rekrutmen CPNS sistem CAT meliputi: registrasi *online* ke portal BKN, mengirim berkas lamaran ke instansi yang dilamar, verifikasi berkas, meminta Nomor Peserta Tes Ujian kepada panitia seleksi, mengikuti ujian TKD, memperoleh nilai TKD melalui web atau media yang tersedia.
 - d. Prosedur rekrutmen CPNS sistem CAT meliputi: persiapan panitia, verifikasi data peserta, registrasi peserta, pengarahan

teknis, verifikasi akhir sebelum mengerjakan tes, monitoring tes, dan pengumuman hasil ujian.

- e. Evaluasi hasil rekrutmen melalui Tes Kompetensi Dasar di BKN Kantor Regional I Yogyakarta bertujuan untuk menentukan standar nilai nasional serta bentuk transparansi pemerintah kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tes CPNS.

2. Hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta antara lain:

- a. Faktor –faktor organisasi berupa pengawasan yang sangat prosedural.
- b. Kebiasaan para pencari kerja.
- c. Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak, terdiri dari:
 - 1) Peraturan perundang-undangan yang belum didistribusikan.
 - 2) Aplikasi CAT belum sempurna.
 - 3) Panitia CAT Kantor Regional belum dibekali mengenai manajemen aplikasi CAT.
 - 4) Beberapa instansi daerah keberatan apabila harus menyiapkan *server* minimal satu *server* untuk *backup*.

3. Solusi untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta:
 - a. Penyusunan petunjuk teknis oleh Kepala BKN sebagai pedoman pelaksanaan bagi panitia pelaksana tes rekrutmen CPNS.
 - b. Pelamar yang lulus tes Tes Kompetensi Dasar di lebih dari satu instansi diterapkan penalti atau Panitia Seleksi Nasional yang akan menentukan penempatan.
 - c. Aplikasi CAT:
 - 1) modul/ menu yang masih berdiri sendiri dimasukkan dalam menu manajemen CAT.
 - 2) Memprogram aplikasi agar mampu membaca tanggal peserta tes sebagai parameter saat *login*..
 - 3) Menyampaikan keluhan peserta tes mengenai komplain soal tes kepada BKN pusat selaku penanggungjawab soal.
 - 4) Pelatihan untuk panitia CAT Kantor Regional mengenai aplikasi manajemen soal-soal sistem CAT
 - d. Instansi yang ingin menggunakan sistem CAT dapat meminta Kantor Regional BKN sebagai fasilitator.
 - e. Instansi yang belum mampu mengadakan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT masih diperbolehkan menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer (LJK) dalam rekrutmen CPNS tahun 2013.

B. Implikasi

Memperhatikan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, dapat disampaikan beberapa implikasi pemikiran berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN Kantor Regional I Yogyakarta sebagai berikut:

1. Rekrutmen CPNS tahun 2013 dan seterusnya sudah ditetapkan menggunakan sistem CAT untuk seluruh instansi, namun rekrutmen CPNS tahun 2013 masih diperbolehkan menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer (LJK) karena beberapa instansi daerah belum memiliki sarana dan prasarana tes CAT sehingga pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT tahun 2013 belum bisa dilaksanakan di seluruh instansi.
2. Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT menggunakan metode rekrutmen dari luar (rekrutmen eksternal) tetapi untuk sosialisasi prosedur rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT kepada masyarakat belum dilaksanakan oleh instansi secara maksimal sehingga sebagian masyarakat umum belum mengetahui prosedur rekrutmen CPNS dengan sistem CAT .

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi BKN pusat

- a. BKN pusat selaku pembuat kebijakan perlu membuat pedoman standar mengenai fasilitas tes TKD bagi penyandang *disabilitas* (penyandang cacat) untuk mempermudah pelaksanaan tes di lapangan.
- b. Perlu segera membuat petunjuk teknis kepada semua instansi untuk melakukan sosialisasi proses rekrutmen CPNS dengan sistem CAT kepada masyarakat umum secara menyeluruh.

2. Saran bagi Instansi Daerah

Perlu segera disiapkan sarana dan prasarana yang memadai sebagai pendukung pelaksanaan proses rekrutmen dengan menggunakan sistem, terutama di instansi daerah yang belum memiliki sarana dan prasarana memadai agar dapat melaksanakan rekrutmen CPNS berjalan lancar.

3. Saran bagi BKN Kantor Regional I Yogyakarta

Perlu segera disiapkan tenaga ahli yang menguasai aplikasi CAT maupun sarana dan prasarana pendukung, khususnya pada BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Santoso.2009. "*Computerized Adaptive Testing untuk Pengukuran Hasil Belajar Mahasiswa Universitas Terbuka*". Disertasi. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar T, Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep,Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ambar T. Sulistiyani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Amirullah dan Rindyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Harvey D., Robert Bruce Bowin.1996. *Human Resource Management An Experiential Approach*. A Simon & Schuster Company: New Jersey.
- Eliya Rochmah.2013. *Rasio Keefektifan Penyelenggaraan Sistem Evaluasi Bentuk Electronic Test Menggunakan Wondershare Quiz Creator Dan Paper Test Ditinjau Dari Tes Hasil Belajar Siswa Pada Materi Aplikasi Pengolah Kata Di MAN 1 Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Endah Setyowati.2008. *Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 3 November 2009). Hlm. 11
- Gary Dessler.2008. *Human Resource Management eleventh edition*. Pearson Education Inc: New Jersey.
- Gomes, F Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Harbani Pasolong. 2002. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta : Alfabeta
- Haryanto.2009. *Pengembangan Computerized Adaptive Testing (CAT) dengan Algoritma Logika Fuzzy*. Disertasi. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013

- Kantor Regional I BKN Yogyakarta.2014.*Buku Saku Computer Assisted Test (CAT)*. Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Malayu Hasibuan . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mardalis.2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara,Jakarta.
- Miftah Thoha.2005.*Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*,Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moenir, AS.1982. *Tata Laksana (Manajemen) Perkantoran dan Penerapannya*. Jakarta: Prandnya Paramita
- Muluk Khairul M.R.,2009,*Road Map Desentralisasi Dan Pemerintahan Daerah*,Surabaya:ITS Press
- Musanef .1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta, 1984
- Nanang Nuryanta.2008.*Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Jurnal Pendidikan Islam El-Tarbawi, vol 1, Nomor 1. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.(Online). Tersedia: <http://fis.uui.ac.id/images/el-tarbawi-vol1-no1-2008-05-nuryanta.pdf> (3 Januari 2014)
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Badan Kepegawaian Negara
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 perubahan atas Peraturan Kepala BKN No 30 Th 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil
- Rahmawati Sudomo. 2013. *Software CAT CPNS*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2.Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKP

- Simanungkalit, Janry Haposan U. P. 2008. *Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 2 Juni 2008). Hlm. 20
- Singarimbun, Masri.1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Siti Hardiyanti.2011. *Efektivitas penerapan metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara*. Depok: Universitas Indonesia.(Online).tesedia: <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20297219-S-Siti%20Hardiyanti.pdf> (14 Juni 2014).
- Sondang P. Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta :Rineka Cipta
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widjaja A.W. .2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

LAMPIRAN I
INSTRUMEN PENELITIAN

1. Pedoman observasi
2. Pedoman wawancara

PEDOMAN OBSERVASI

A. Sasaran Observasi: Kondisi fisik Kantor Regional I BKN Yogyakarta.

B. Tahap-tahap observasi

1. Peneliti menentukan aspek-aspek yang diamati dan dipilih yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.
2. Peneliti mengamati semua aspek yang ada sehingga mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS yang berlangsung secara umum.

C. Aspek yang diobservasi

No	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
1	Kondisi fisik kantor a. Ruangan tes b. Meja c. Kursi			
2	Sarana dan prasarana ujian a. Komputer 1) <i>Processor intel Core 2 Duo</i> 2) <i>Memory 2 GB</i> 3) <i>HD 250 GB</i> 4) <i>DVDRW</i> 5) <i>Keyboard+</i> <i>Mouse Optic PS2</i>			

No	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
	<p>6) <i>Display</i> <i>minimum 1024 x 768 pixel</i></p> <p>7) <i>Network Card</i> <i>100 mbps dan wifi</i></p> <p>8) <i>Browser Google Chrome</i></p> <p>9) <i>Antivirus update</i></p> <p>b. Jaringan lokal <i>(Local Networking)</i></p> <p>c. Genset/UPS</p> <p>d. <i>LCD TV</i></p> <p>e. <i>Infocus Projector</i></p>			

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Kantor Regional I

BKN Yogyakarta

1. Apa dasar hukum (UU atau peraturan lain) penggunaan sistem CAT pada rekrutmen CPNS Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
2. Siapakah yang bertugas dalam pembuatan soal tes rekrutmen CPNS sistem CAT?
3. Bagaimana prosedur rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
4. Apa saja peralatan atau fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
5. Siapa yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen CPNS yang dilaksanakan oleh Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
6. Kapan Kantor Regional I BKN Yogyakarta mengadakan rekrutmen CPNS?
7. Apa saja kualifikasi yang perlu dipenuhi oleh pelamar untuk mengikuti rekrutmen CPNS?
8. Apa metode rekrutmen (internal/eksternal) yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
9. Darimana sumber-sumber rekrutmen CPNS diperoleh?
10. Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?
11. Apa kendala yang dihadapi BKN ataupun keluhan yang diterima dari masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
12. Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?

**B. Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I
Kantor Regional I BKN Yogyakarta**

1. Siapakah yang bertugas dalam pembuatan soal tes rekrutmen CPNS sistem CAT?
2. Apa saja jenis soal atau materi yang digunakan dalam ujian CAT dalam rekrutmen CPNS?
3. Apa saja peralatan atau fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
4. Bagaimana panitia menginformasikan petunjuk teknis pelaksanaan ujian rekrutmen kepada pelamar pada saat ujian CPNS sistem CAT?
5. Berapa lama proses pengolahan hasil tes pengetahuan pelamar CPNS dengan menggunakan sistem CAT?
6. Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?
7. Apa media yang digunakan untuk memberikan informasi hasil ujian CAT kepada pelamar?
8. Apa saja kendala yang dihadapi BKN ataupun keluhan yang diterima dari masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
9. Bagaimana persiapan panitia rekrutmen CPNS dalam mencegah permasalahan yang mungkin muncul pada penyelenggaraan rekrutmen CPNS sistem CAT?
10. Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?

C. Kepala Bidang Informasi Kepegawaian Kantor Regional I BKN Yogyakarta

1. Bagaimana cara Kantor Regional I BKN Yogyakarta menginformasikan adanya pelaksanaan rekrutmen CPNS kepada calon pelamar?
2. Dimana proses pelaksanaan rekrutmen CPNS sistem CAT dapat dilaksanakan?
3. Berapa lama jangka waktu yang ideal untuk proses rekrutmen dari mulai pendaftaran sampai pengumuman diterimanya pelamar menjadi CPNS?
4. Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?
5. Bagaimana cara BKN untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
6. Apa metode rekrutmen (internal/eksternal) yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
7. Darimana sumber-sumber rekrutmen CPNS diperoleh?
8. Bagaimana cara Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta menginformasikan kepada pelamar yang diterima menjadi CPNS?
9. Apakah yang menjadi faktor penghambat maupun keluhan yang didapat dari masyarakat mengenai penggunaan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS oleh Kantor Regional I BKN Yogyakarta?

10. Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?

D. Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi

1. Mengapa Kantor Regional I BKN Yogyakarta memilih menggunakan sistem CAT sebagai metode rekrutmen CPNS?
2. Bagaimana antusiasme pelamar CPNS dari tahun ke tahun?
3. Apa saja fasilitas yang disediakan oleh BKN dalam rangka pelaksanaan rekrutmen CPNS?
4. Bagaimana cara BKN untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?
5. Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?
6. Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?

LAMPIRAN 2
HASIL PENELITIAN

1. Hasil observasi
2. Hasil wawancara
3. Hasil dokumentasi

HASIL OBSERVASI

A. Sasaran Observasi: keadaan sarana dan prasarana CAT Kantor Regional I

BKN Yogyakarta.

B. Tahap-tahap observasi

1. Peneliti menentukan aspek-aspek yang diamati dan dipilih yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

2. Peneliti mengamati semua aspek yang ada sehingga mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS yang berlangsung secara umum.

C. Aspek yang diobservasi

No	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
1	Kondisi fisik kantor d. Ruangan tes e. Meja f. Kursi	√ √ √		Ruangan kapasitas 50 komputer 50 buah 50 buah
2	Sarana dan prasarana f. Komputer 6) <i>Processor intel Core 2 Duo</i> 7) <i>Memory 2 GB</i> 8) <i>HD 250 GB</i> 9) <i>DVDRW</i> 10) <i>Keyboard+</i> <i>Mouse Optic</i> <i>PS2</i>	√		Dua jenis, untuk server Merk Del R 420 Untuk peserta Merck Lenovo All In One. Kedua merk sudah diatas spesifikasi standar yang sudah ditetapkan

No	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
	<p>10) Display minimum 1024 x 768 pixel</p> <p>11) Network Card 100 mbps dan wifi</p> <p>12) Browser Google Chrome</p> <p>13) Antivirus update</p> <p>g. Jaringan lokal (Local Networking)</p> <p>h. Genset/UPS</p> <p>i. LCD TV</p> <p>j. Infocus Projector</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>		<p>Menggunakan LAN</p> <p>Sudah tersedia disebelah gedung ujian</p> <p>Tersedia dua buah</p> <p>Tersedia</p>

**Hasil Wawancara Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I
Yogyakarta**

Nama subyek : Dwi Haryono

Jabatan : Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Kanreg I BKN
Yogyakarta

Hari, Tanggal : Senin, 5 Mei 2014

Pukul : 08.00-08.30 WIB

Lokasi : Ruang BIMTEK

Uraian wawancara:

Peneliti : “ Apa dasar hukum (UU atau peraturan lain) penggunaan sistem
CAT pada rekrutmen CPNS Kantor Regional I BKN Yogyakarta?”.

Subyek : “ Sebenarnya dari sistem penggunaan aplikasi CAT kebijakan dari
surat Kepala BKN“.

Peneliti : “ Siapakah yang bertugas dalam pembuatan soal tes rekrutmen
CPNS sistem CAT?”.

Subyek : “ Dilakukan oleh direktorat rekrutmen Jakarta “.

Peneliti : “Bagaimana prosedur rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT
pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta? ”

Subyek : “Kanreg itu mengadakan rekrutmen CAT hasil instruksi dari Jakarta,
Jakarta sudah melakukan koordinasi dengan instansi yang akan
menerapkan rekrutmen, nanti BKN pusat membuat jadwal

pelaksanaan. Sebenarnya CAT ini bukan sekedar CPNS, tapi juga sekolah tinggi kenegaraan melalui kebijakan Jakarta (BKN pusat) kemudian diteruskan ke instansi baru dibuat jadwal “.

Peneliti : “ Apa saja peralatan atau fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?”.

Subyek : “ Bapak Budi Haryono lebih tahu”.

Peneliti : “ Siapa yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen CPNS yang dilaksanakan oleh Kantor Regional I BKN Yogyakarta?”.

Subyek : “ Secara inti sudah ada, tetapi tidak mungkin cuma lima orang, nanti akan dibentuk panitia pembantu. Secara struktur tidak ada. Kepka nomor 23/SK-Reg.1/2014 Tim pengelola stadion CAT tahun 2014”.

NO	NAMA	NIP	JABATAN
1	Dr. H. Edy Wahyono S.P.		Penanggung jawab
2	Purjiyanta S.H. M.Hum.		Ketua
3	Dwi Haryono,S.H.		Sekretaris
4	Budi Haryono		Anggota
5	Andreas Ismono,SP.		Anggota

Peneliti : “ Kapan Kantor Regional I BKN Yogyakarta mengadakan rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “ Tergantung Jakarta (BKN pusat) Kantor Regional hanya sebatas pelaksana “.

Peneliti : “Apa saja kualifikasi yang perlu dipenuhi oleh pelamar untuk mengikuti rekrutmen CPNS? ”.

Subyek : “ Tergantung formasi yang akan diisi, silahkan dilihat di Perka No. 9

tahun 2012 “.

Peneliti : “Apa metode rekrutmen (internal/eksternal) yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT? ”.

Subyek : “Secara umum rekrutmen harus terbuka, ketika ada formasi kosong itu diumumkan secara terbuka. Untuk rekrutmen CPNS acuannya Perka Nomor 9 tahun 2012. Secara umum rekrutmen CPNS prinsipnya harus terbuka”.

Peneliti : “Darimana sumber-sumber rekrutmen CPNS diperoleh? ”.

Subyek : “ dari masyarakat umum”.

Peneliti : “Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik? ”.

Subyek : “ Biasanya berupa web, nanti ditanyakan saja ke pak Budi Haryono“.

Peneliti : “ Apa saja kendala yang dihadapi BKN ataupun keluhan yang diterima dari masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta? ”.

Subyek : “ kalau masalah kendala bisa ditanyakan ke pak Ridho yang mengurus”.

Peneliti : “Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS? ”.

Subyek : “ Apabila ada keluhan dari Kanreg akan disampaikan ke Direktorat“.

Hasil Wawancara Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta

Nama subyek : Budi Haryono

Jabatan : Kepala Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi Kepegawaian I

Hari, Tanggal : Rabu, 30 April 2014

Pukul : 11.00-12.30

Lokasi : Ruang PPI I

Uraian wawancara:

Peneliti : “Siapakah yang bertugas dalam pembuatan soal tes rekrutmen CPNS sistem CAT?”.

Subyek : “Kalau untuk soal itu domainnya ada di BKN pusat, jadi kita di tingkat pelaksana bawah hanya sebagai pelaksana terkait dari pelaksanaan tes. Soal diambil dari BKN pusat dan konsorsium perguruan tinggi, untuk kemarin itu dari UI kalau tidak salah. Terutama yang besar-besar, UGM misalnya”.

Peneliti : “Apa saja jenis soal atau materi yang digunakan dalam ujian CAT dalam rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “Kalau materi itu standarnya ada tiga, yang pertama tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum, tes karakteristik pribadi. Itu semua merupakan tes kompetensi dasar. Sebenarnya ada dua jenis tes, TKD dan Tes kompetensi Bidang. Ujian yang kedua merupakan wewenang instansi, tidak semua instansi melakukan itu. Tergantung kebutuhan, misalnya Sipir, tenaga fisik mereka

perlu dites fisiknya. Kemarin BNN setelah TKD mereka diuji lagi”.

Peneliti : “ Apa saja peralatan atau fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?”.

Subyek : “Secara standar sarana ruangan, sarana peralatan. Ruang yang harus ada yaitu: ruang registrasi fungsinya digunakan untuk memastikan peserta itu benar-benar datang, peserta yang datang dicocokkan dengan kartu peserta yang dimiliki instansi untuk menghindari perjokian. Ruang verifikasi fungsinya untuk memastikan dia akan memasuki ruang CAT, ibaratnya kalau kita naik pesawat ini *boarding passnya*, disana dia absen lagi (dua kali). Kemudian area penitipan barang, peserta yang masuk stadion CAT tidak boleh membawa apapun ke CAT stadion, kecuali kartu peserta dan kartu identitas, nanti kita sediakan kertas kosong dan Pensil, di ruang ini harus ada *locker*. Kemudian ruang tunggu CAT setelah melakukan verifikasi, biasanya tes dilakukan per sesi sehingga harus ada ruang tunggu, 15 menit sebelum ujian dimulai kita panggil. Ruangan tes CAT. Ruangan Monitoring, di belakang ruang ujian *One Way*, fungsinya untuk mengawasi peserta walaupun di dalam ruang ada CCTV. Dalam SOP pengawas ada dua, ruang Monitoring juga ada pimpinan, dalam ruang pengawas

disediakan monitor hasil ujian. Di ruangan pengawas biasanya juga digunakan untuk tanda tangan Berita Acara Pelaksanaan (BAP), tempat pencetakan hasil. Ruang *server*, tidak semua orang boleh masuk”.

Peneliti : “Bagaimana panitia menginformasikan petunjuk teknis pelaksanaan ujian rekrutmen kepada pelamar pada saat ujian CPNS sistem CAT?”.

Subyek : “Setiap sesi, begitu peserta memasuki ruangan kita beri pengarahan. Dengan asumsi orang yang masuk tidak tahu cara penggunaan CAT, orang yang masuk CAT stadion adalah orang yang bisa menggunakan komputer. Filosofi CAT adalah untuk menjaring orang yang bisa komputer. Untuk pengarahan, Khusus untuk Kanreg I kita menggunakan video, standar dari BKN pusat sebenarnya berupa presentasi, waktu itu kami menggunakan presentasi, kita coba dengan beberapa teman ternyata ada yang bisa mempresentasikan beberapa menit ada yang lebih, dari hasil itu kita putuskan untuk menggunakan video. Supaya kita bisa menstandarkan karena kita hanya punya waktu 10 untuk pengarahan. Dalam video itu dijelaskan cara pengerjaan, penggunaan, kalau merubah jawaban bagaimana. Nanti juga ada informasi tambahan, misalnya tadi ada pensil dan kertas tidak boleh dibawa, kita sampaikan juga nilai ambang batas”.

- Peneliti : “Berapa lama proses pengolahan hasil tes pengetahuan pelamar CPNS dengan menggunakan sistem CAT?”.
- Subyek : “Untuk hasil bisa langsung dilihat, untuk tahun kemarin 100 soal, 90 menit. Untuk peserta setelah selesai mengerjakan akan ditampilkan hasilnya. Setelah selesai per sesi akan kita *printout* hasil per sesi. Hasil TKD belum menjadi hasil kelulusan, sebenarnya itu hanya memberikan pemahaman pada masyarakat bahwa ujian ini adalah transparan. Setelah ujian selesai peserta boleh mencatat hasilnya di kartu ujian, pada saat dia keluar kita tampilkan lagi, mau difoto silahkan, nilai TKD akan digabungkan oleh Panselnas. Jadi yang punya wewenang mengumumkan hasil adalah Panselnas. Kadangkala pelaksanaan tes tidak sama antar daerah, artinya secara nasional tidak bisa sama. Panselnas akan memberikan hasilnya setelah seluruh tes dalam satu instansi selesai. Begitu instansi mendapat hasil dari TKD, instansi boleh melaksanakan TKB atau tidak. Sebenarnya CAT itu hanya sebagai standarisasi. Kewenangan mengumumkan adalah Panselnas, diketuai Menpan”.
- Peneliti : “Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?”.
- Subyek : “Terutama media saat ini yang dianggap publik yaitu web, itu di

masing-masing instansi. Untuk registrasi kebanyakan sudah memakai internet. Dahulu tidak semua tahu, untuk rekrutmen tidak diumumkan di media, dulu kalau mengumumkan kurang satu atau dua hari baru diumumkan dan itu hanya ditempel di ruang publik kami, tapi itu sudah memenuhi dasar hukum sudah memenuhi”.

Peneliti : “Apa media yang digunakan untuk memberikan informasi hasil ujian CAT kepada pelamar?”.

Subyek : “Untuk media pengumuman hasil di instansi masing-masing, BKN tidak berhak memperlihatkan hasilnya ke ruang publik”.

Peneliti : “Apa saja kendala yang dihadapi BKN ataupun keluhan yang diterima dari masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional I BKN Yogyakarta?”.

Subyek : “Justru mereka melihat puas karena lebih praktis, bahkan ada yang dari luar Jawa itu didemo karena pada pelaksanaan rekrutmen mereka belum menggunakan CAT. Paling ada kendala internal seperti komputer *hang*, itu bisa kita atasi dengan menyediakan teknisi, dalam hal ini BKN memiliki lima orang teknisi”.

Peneliti : “Bagaimana persiapan panitia rekrutmen CPNS dalam mencegah

permasalahan yang mungkin muncul pada penyelenggaraan rekrutmen CPNS sistem CAT?”.

Subyek : “Terutama untuk pelaksanaan, ya salah satunya dengan verifikasi berlapis untuk mencegah joki. Dari sisi sistem, sebelum melakukan tes kita melakukan ujicoba tes sebelum dilaksanakan tes sebenarnya. Sebenarnya CAT ini digunakan untuk penerimaan mahasiswa pascasarjana, saya mengenal ini sejak 2008 saat saya masuk UGM”.

Peneliti : “Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “Masyarakat dapat melakukan pengaduan melalui web BKN atau Menpan, untuk BKN Kanreg Yogyakarta menyediakan sms pengaduan”.

Hasil Wawancara Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta

Nama subyek : Purjianta

Jabatan : Kepala Bidang Informasi Kepegawaian

Hari, Tanggal : Rabu, 30 April 2014

Pukul : 13.00-13.30 WIB

Lokasi : Ruang Kabid INKA

Uraian wawancara:

Peneliti : “Bagaimana cara Kantor Regional I BKN Yogyakarta menginformasikan adanya pelaksanaan rekrutmen CPNS kepada calon pelamar?”.

Subyek : “Ini kita Cuma yang tes, jadi yang pelamar ke instansi masing-masing terus diberikan nomor tes lalu diverifikasi, ini orangnya benar, tanggal lahirnya benar ijazahnya benar, nanti sudah selesai, yang tes BKN. Termasuk Komputernya, soalnya, aplikasinya”.

Peneliti : “Dimana proses pelaksanaan rekrutmen CPNS sistem CAT dapat dilaksanakan?”.

Subyek : “Jadi bisa dimana saja, bisa di BKN bisa di instansi dan provinsi dan universitas yang sudah ada komputernya, kemarin di Amikom atau Akakom, kemarin Semarang di Utinus”.

- Peneliti : “Berapa lama jangka waktu yang ideal untuk proses rekrutmen dari mulai pendaftaran sampai pengumuman diterimanya pelamar menjadi CPNS?”.
- Subyek : “Kalau kemarin itu bisa dua mingguan, tapi kalau untuk tahun ini karena berhubungan dengan keterbatasan IT di daerah-daerah, servernya mobil pindah-pindah itu nanti bisa agak lama untuk tahun depan, karena tesnya berbeda-beda Jawa Tengah dulu, baru pindah ke Purwokerto jadi mungkin agak lama besok karena keterbatasan Sarpras”.
- Peneliti : “Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?”.
- Subyek : “Koran, kemarin TV terus kita kemarin pengumumannya dengan SCTV pakai servernya SCTV dan diumumkan di *website* SCTV”.
- Peneliti : “Bagaimana cara BKN untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?”.
- Subyek : “Jadi kalau tes kemarin kita beru *quesioner*, hasil dari *quesioner* itu seperti apa atau transparan atau tidak ada KKN atau tidak , itu ternyata hasilnya baik sekali. Karena setelah tes dia langsung tahu nilainya/ hasilnya. Kalau dulu pakai LJK itu tidak tahu harus menunggu 1 bulan. Ditempel di luar juga untuk melihat posisinya dimana”.

- Peneliti : “Apa metode rekrutmen (internal/eksternal) yang digunakan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?”.
- Subyek : “Kita menggunakan langsung dari pegawai sendiri, pelaksanaan kita pakai pegawai sendiri dan dibantu BKN pusat dan kabupaten kota”.
- Peneliti : “Darimana sumber-sumber rekrutmen CPNS diperoleh?”.
- Subyek : “Dari BKN pusat”.
- Peneliti : “Bagaimana cara Kantor Regional I BKN Yogyakarta menginformasikan kepada pelamar yang diterima menjadi CPNS?”.
- Subyek : “Melalui instansinya masing-masing, jadi mau tanggal berapa dan si A jadwalnya jam berapa, diumumkan melalui web instansinya”.
- Peneliti : “Apakah yang menjadi faktor penghambat maupun keluhan yang didapat dari masyarakat mengenai penggunaan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS oleh Kantor Regional I BKN Yogyakarta?”.
- Subyek : “Penghambatnya joki, masih ada joki, pernah tertangkap ketika sistem CAT berlangsung, fotonya beda, disuruh menyebutkan tempat, tanggal lahir hafal tetapi agak lupa, disuruh menyebutkan nama ibunya tetapi tidak tahu dan langsung ditangani polisi itu kejadian pada tahun kemarin”.

- Peneliti : “Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?”.
- Subyek : “Kalau keluhan masyarakat disampaikan melalui web BKN, tapi kemarin jarang keluar keluhan karena anaknya kepala BKN sama BKD saja tidak diterima, anak yang punya proyek saja tidak diterima apalagi kalau ada tetangganya tidak mungkin seperti itu, jadi kalau pintar ya bisa”.

Hasil Wawancara Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta

Nama subyek : Ridhowi

Jabatan : Pegawai Pejabat Fungsional Informasi dan Dokumentasi

Hari, Tanggal : Senin, 28 April 2014

Pukul : 09.00-10.00 WIB

Lokasi : Ruang Informasi dan Dokumentasi

Uraian wawancara:

Peneliti : “Mengapa Kantor Regional I BKN Yogyakarta memilih menggunakan sistem CAT sebagai metode rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “Sebagai kebijakan nasional, merupakan salah satu quick win dari BKN ibaratnnya itu suatu trobosan. *Quick win* salah satu bentuk reformasi birokrasi. program unggulan yaitu CAT. Mengapa Kanreg melakukan CAT, karena Kanreg merupakan bagian dari BKN. Untuk memudahkan daerah, kalo semua terpusat di Jakarta, temen-temen daerah akan kesusahan”.

Peneliti : “Bagaimana antusiasme pelamar CPNS dari tahun ke tahun?”.

Subyek : “Untuk meningkat atau tidak kita harus memakai data yang bisa dicari di panitia penyelenggara. Di instansi penyelenggara yang punya hajat rekrutmen, mereka yang melakukan rekrutmen,

minta bantuan fasilitas rekrutmen dari BKN, data pelamar ada di mereka. Kalor antusiasme saya rasa meningkat”.

Peneliti : “Apa saja fasilitas yang disediakan oleh BKN dalam rangka pelaksanaan rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “Dari gedung untuk pengecekan administrasi di aula, sebelum tes kita verifikasi ulang, secara fisik mereka datang, kita cocokkan apakah benar sesuai KTP, nomornya, ijazahnya untuk menghindari calo. Kalau sudah sesuai itu sudah menjadi tanggung jawab instansi, kemudian kita beri cap di tangan peserta. Setelah itu, kita verifikasi ulang untuk keabsahan peserta sebelum benar-benar masuk ruangan kemudian naik ke atas, baru tanda tangan daftar hadir, menyerahkan semua barang-barang tas, jaket, *handphone*, alat tulis harus diserahkan ke panitia untuk dimasukkan ke *locker* , berarti kita fasilitasi *locker* juga. Kemudian panitia koordinator, setelah steril peserta memasuki ruangan CAT yang ada 50 PC yang dilengkapi CCTV, layar *display* di depan. Di belakang ruang CAT ada ruang Monitoring tertutup yang ada kaca satu arah. CCTV juga di ruang monitoring, Disana disediakan layar untuk melihat progres hasil dari teman-teman mengerjakan soal, jadi walaupun belum selesai nanti seperti saham bergerak terus peringkat satu-dua akan bergerak terus ganti-ganti orang, kalau dia bisa mengerjakan baik terus maka akan di atas terus, tetapi kalau ada

temennya lebih baik akan disalip. Ketika semua sudah selesai, nunggu 10 menit akan *print-out* hasil untuk kita sesi tiap sesi kita tempel. Untuk rekapitulasi seluruhnya pada akhir periode, katakanlah pada hari akhir kementrian pertanian misalnya, dari yang daftar 5000 nanti kita rekap data per sesi dan keseluruhan tapi tidak kita publis, data itu menjadi domain instansi, kita serahkan ke BKN pusat dengan tembusan instansi”.

- Peneliti : “Bagaimana cara BKN untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT?”.
- Subyek : “Kita membikin instrumen indeks kepuasan, kita kasih ke peserta setelah mereka selesai mereka kita kasih lembar kuesioner dan di sana ada saran-saran kita masukkan. Jadi IKM itu bentuknya dua, yaitu berbentuk indeks dan saran-saran. Saran dan keluan sendiri rata-rata mereka mengapresiasi karena transparan dan akuntabel. Masukan mungkin ruangan terlalu dingin, terus beberapa soal katanya belum bisa dicerna kan dari berbagai lintas bidang semua, jadi misal teman di bidang sosial belum bisa mencerna bahasa teknik. Lebih-lebih waktu validitas, tapi ini hubungannya dari instansi misalnya kemarin dari BIN, saat validitas dibentak-bentak. Waktu BIN itu kita hanya di tempat CAT, untuk verifikasi dan validasi ditangan BIN, tapi ini hubungannya sudah lintas instansi bukan di BKN lagi.
- Peneliti : “Apa saja media yang dipakai untuk mempublikasikan

pelaksanaan rekrutmen CPNS sebagai bentuk transparansi publik?”.

Subyek : “Internal masing-masing, pakai *website*. Untuk BKN sendiri hanya sebagai pelaksana, kita tidak butuh publikasi, BKN hanya sebatas *eventnya* kita publikasikan. Untuk rekrutmen, syarat pendaftaran dan jumlah formasi kewenangan instansi, sejauh ini kewajiban dilimpahkan ke *user* (instansi sebagai *user*). Ketika sudah selesai validasi itu baru kewenangan kami”.

Peneliti : “Sejauh mana upaya Kantor Regional I BKN Yogyakarta dalam menampung dan menyikapi keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS?”.

Subyek : “Dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sudah menjadi bahan evaluasi, setiap ada *event* kita evaluasi. Hubungan dari kita itu berupa infrastruktur dan pelayanan. Paling itu dari soal yang hubungannya dengan pusat, nanti kita sampaikan apabila ada keluhan, BKN hanya memfasilitasi pelaksanaan tes”.

**Hasil Dokumentasi di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I
Yogyakarta**

Tanggal : Rabu, 30 April 2014

Sumber data : Laporan Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar, Menggunakan
Computer Assited Test (CAT) Tahun 2013 Di Kantor Regional I
BKN Yogyakarta

Permasalahan dan Solusi Pelaksanaan Ujian TKD dengan sistem CAT

No	Permasalahan	Keterangan	Solusi
1	Regulasi terkait dengan standar pelayanan prosedur sesuai arahan dari direktur rekrutmen dan kinerja pegawai sudah ada yaitu keputusan kepala Nomor KEP/27.1/2012, mohon untuk itu kami bisa diberikan <i>softcopy/hardcopy</i> sebagai acuan untuk kanreg	Sebagai acuan pelaksanaan tim CAT Kanreg	Kanreg diberikan softcopy/ disosialisasikan ke instansi melalui media website BKN
2	Dalam pelaksanaan di lapangan pada saat melakukan fasilitas TKD dengan sistem CAT di beberapa instansi, Kanreg BKN dihadapkan dengan BPKP sebagai instansi pegawai CAT. Pengawasan dari BPKP sangat prosedural antara lain:		
	a. Pada saat membawa server dari BKD ke BKN apakah ada pengawasan khusus dari polisi?	Dipertanyakan oleh BPKP	Bisa dikuatkan dengan juklak/ juknis Ka BKN
	b. Apakah BKN membuat aturan tata tertib dan juga waktu penjadwalan per sesi (kenapa harus 5 sesi) untuk peserta tes TKD apakah itu sudah masuk SOP?	Dipertanyakan oleh BPKP	Bisa dikuatkan dengan juklak/ juknis Ka BKN

No	Permasalahan	Keterangan	Solusi
3	Pelaksanaan TKD di Kanreg I dari Kementerian Sosial ada salah satu peserta dari viabilitas yaitu Tuna Netra. Untuk itu mohon juga ada aturannya harus seperti apa, apakah harus disendirikan, berapa petugas yang harus mendampingi, hal tersebut untuk memudahkan koordinasi dengan instansi.		Bisa dikuatkan dengan juklak/ juknis Ka BKN
4	Untuk aplikasi CAT:		
	a. Beberapa modul/menu yang masih berdiri sendiri, alangkah baiknya disatukan ke dalam aplikasi manajemen CAT		Dimasukkan ke dalam menu manajemen CAT untuk semua fitur yang masih terpisah-pisah
	a. Dari pengalaman hasil pelaksanaan TKD yang telah dilakukan, kadang terjadi adanya peserta yang tidak hadir, oleh karenanya untuk menghindari hal-hal seperti modus penjokian, sebaiknya peserta tersebut diblokir agar tidak dapat mengikuti TKD pada hari-hari berikutnya		Dibuatkan menu khusus untuk memblokir peserta tersebut dan juga menu untuk membuka blokir tersebut (kadang dari pihak instansi mengizinkan untuk pindah hari) Atau aplikasi mampu membaca tanggal peserta tes sebagai parameter saat login, pada saat tanggal tidak sesuai secara otomatis peserta tidak bisa melakukan tes
5	Sesuai dengan arahan dari bapak Direktur Rekinpeg, bahwa sistem CAT tidak hanya digunakan untuk kepentingan tes CPNS, untuk itu mohon Kanreg dibekali, bagaimana cara menambahkan soal-soal ke dalam database demo		Pelatihan aplikasi manajemen soal-soal ke dalam sistem CAT

No	Permasalahan	Keterangan	Solusi
6	Ada beberapa soal yang dikomplain peserta sebagai contoh soal yang dicetak tebal, cetak miring atau contoh gambar.	Beberapa peserta tes komplain jika mendapat soal-soal tersebut	
7	Beberapa instansi menghendaki untuk OS dari sistem CAT bisa menggunakan <i>Linux</i> , apakah itu bisa dimungkinkan untuk menghindari biaya akibat dari lisensi OS	Untuk memperkecil biaya terkait dengan lisensi	
8	Beberapa instansi daerah yang sudah menyatakan kesiapan untuk pelaksanaan TKD dengan menggunakan CAT tahun 2014 serta siap untuk menyediakan sarana/prasarana, akan tetapi instansi tersebut sangat keberatan apabila harus menyiapkan <i>server</i> sejumlah minimal satu <i>server</i> untuk <i>backup</i> .		



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Kantor Regional I Yogyakarta

PENGOLAHAN DATA INDEKS KEPUASAN PELAYANAN TES CPNS DENGAN SISTEM CAT

TUJUAN : Untuk memperoleh informasi mengenai persepsi kepuasan pengguna layanan Test CPNS dengan Sistem CAT yang diselenggarakan Kanreg I BKN Yogyakarta.

WAKTU SURVEI : Oktober – November 2013

METODA ANALISA : PER RESPONDEN PER PARAMETER SURVEI

METODA RUJUKAN : Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara,
Nomor: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan
Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah

JUMLAH PARAMETER : 10 Parameter

PARAMETER

1. Kemudahan prosedur saat verifikasi tes
2. Kemudahan akses informasi pelaksanaan tes
3. Kemudahan dalam layanan penitipan barang
4. Kemudahan dalam penggunaan aplikasi CAT
5. Tingkat kesulitan soal CAT
6. Kelengkapan sarana dan prasarana
7. Ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal
8. Kemampuan dan kedisiplinan petugas
9. Kesopanan dan keramahan petugas
10. Kenyamanan di lingkungan tempat tes

ANALISA PERHITUNGAN :

$$\text{IKP} = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden Per Parameter}}{\text{Total Parameter Yang Terisi}} \times \text{Bobot}$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana bobot} &= 1 / \text{jumlah parameter} \\ &= (1/10) \\ &= 0.1 \end{aligned}$$

Penilaian:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	81,26 – 100,0	A	Sangat Baik

KETERANGAN :

Parameter pelayanan : faktor atau aspek yang terdapat dalam penyelenggaraan pelayanan kepada pemohon / pelanggan sebagai variabel penyusunan indeks kepuasan pelayanan.

PENGOLAHAN INDEKS KEPUASAN PER RESPONDEN DAN UNSUR PELAYANAN:

Jumlah Responden	96									
No Urut Responden	Nilai Per Parameter Pelayanan									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
13	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
19	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
20	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
26	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
45	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
50	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
51	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
53	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3
54	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
55	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
56	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4
67	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4
73	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4
74	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4
75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

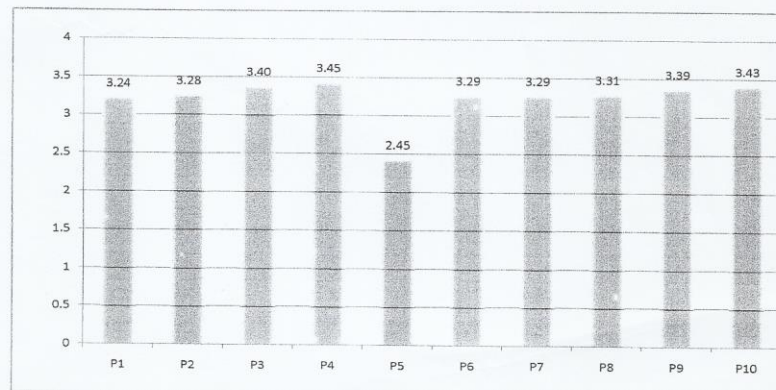
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
80	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
83	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
91	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
95	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
Jumlah nilai per parameter	311	315	326	331	235	316	316	318	325	329	
Nilai Rata-rata per parameter (NRR)	3.239583	3.28125	3.395833	3.44792	2.447917	3.29167	3.2917	3.3125	3.3854	3.42708	
Nilai Indeks Per Parameter	0.323958	0.32813	0.339583	0.34479	0.244792	0.32917	0.3292	0.33125	0.3385	0.34271	
Indeks Kepuasan Pelayanan (IKP)	81.30										

KESIMPULAN:

1. Berdasarkan tabel perhitungan penilaian IKP, maka kategori penilaian kepuasan pelayanan yaitu: 81, 30 dengan kategori:

SANGAT BAIK

2. Persepsi tertinggi terhadap kepuasan pelayanan adalah pada **Kemudahan dalam penggunaan aplikasi CAT** sedangkan yang paling rendah adalah **Tingkat kesulitan soal CAT**.



Yogyakarta, 29 November 2013

Kepala Kantor Regional I BKN
Yogyakarta

Dr. H. Edy Wahyono S.P
NIP 19550421 198203 1 001

PENYUSUN:

Tim Pelaksana Survey Indeks Kepuasan Pelayanan
Kantor Regional I BKN Yogyakarta

LAMPIRAN 3
SURAT PERIZINAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 2605/UN34.18/LT/2013
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Observasi

29 November 2013

Yth. Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta
Jl. Magelang KM. 7.5
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Observasi dalam rangka penelitian untuk penyusunan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Observasi dalam rangka penelitian untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Judul : "Pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil 2013 Dengan Sistem CAT (Computer Assigned Tes) Oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 849 /UN34.18/LT/2014
Lampiran : Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 April 2014

Yth. Kepala Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta
Jl. Magelang KM. 7,5 Yogyakarta
D. I. Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian
Judul : "Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta"
Waktu Penelitian : 22 April 2014 – selesai

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 248/UN34.18/LT/2014
Lampiran : Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 April 2014

Yth. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kab. Sleman
Jl. Candi Gebang, Beran, Tridadi, Sleman
D. I. Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian
Judul : "Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Karangmalang 55281 Yogyakarta Telp & Fax : (0274) 554902, 586168 Ext 815

Nomor : 989/UN34.18/PADP/2014

Yogyakarta, 19 Juni 2014

Hal : **Permohonan Penerbitan
SK Dosen Penguji TAS / TABS**

Kepada Yth. :

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
di Yogyakarta**

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan penerbitan SK Dosen Penguji TAS/TABS sebagai berikut :

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. Sutirman, M.Pd. | NIP. 19720103 200501 1 001 | sebagai Ketua |
| 2. Prof. Dr. Muhyadi | NIP. 19530130 197903 1 002 | sebagai Sekretaris |
| 3. Djihad Hisyam, M.Pd. | NIP. 19501103 197803 1 002 | sebagai Penguji Utama |

Bagi Ujian Skripsi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Judul : "Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Computer Assisted TAS/TABS Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta"
Ujian Tersebut akan diselenggarakan pada :

1. Hari : Selasa
2. Tanggal : 24 Juni 2014
3. Jam : 09.00 - 11.00 WIB
4. Tempat : Ruang Ujian Skripsi 1

Demikian permohonan kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Ketua Jurusan P. Administrasi

Joko Kumoro, M.Si.
NIP. 19600626 198511 1 001

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan,
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang 55281 Yogyakarta Telp & Fax : (0274) 554902, 586168
Ext 817,812,815

Nomor : 927/UN34.18/PADP/2014
Hal : Permohonan Penerbitan
SK Dosen Pembimbing TAS

Yogyakarta, 11 April 2014

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
di Yogyakarta

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan penerbitan SK Dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi (TAS) sebagai berikut :

Nama Dosen : Prof. Dr. Muhyadi
NIP : 19530130 197903 1 002

Untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Andi Permana
NIM : 10402241037
Total SKS : 141
IPK : 3,25
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran / Pendidikan Administrasi Perkantoran
Judul : "Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Computer Assisted
TAS/TABS Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta"

Demikian permohonan kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Ketua Jurusan P. Administrasi

Joko Kumoro, M.Si.
NIP. 19600626 198511 1 001

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan,
2. Arsip Jurusan



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL I**

Nomor : K.UMUM/1818/2013
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin
observasi

Yogyakarta, 11 Desember 2013

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
di

YOGYAKARTA

1. Berkenaan dengan surat saudara Nomor : 2605/UN34.18/LT/2013 tanggal 29 November 2013 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta dapat menerima observasi dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon pihak Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dapat konfirmasi lebih lanjut untuk pelaksanaan waktunya ke unit Dokumentasi dan Penerangan Kantor Regional I BKN Yogyakarta melalui telp (0274) 868234 ex 254.

2. Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Diterima Subag. Umper FE UNY ?

Tanggal	18 DEC 2013
Nomor	2625

A.n. Kepala Kantor Regional I BKN
Kepala Bagian Umum
Kepala Sub. Bagian TU & RT



GUH WITOMO, SIP
NIP. 19640421 198503 001

Kontak person
Supriyanto, SH 08174107237

Andi Permana / 10402241037



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Parasarnya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slebankab.go.id, E-mail : bappeda@slebankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1583 / 2014

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,
Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/1535/2014
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 28 April 2014

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : ANDI PERMANA
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 10402241037
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Kolombo Yogyakarta
Alamat Rumah : JIapan Kunden Karangnom Klaten
No. Telp / HP : 08985321067
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN
SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) OLEH BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL I YOGYAKARTA**
Lokasi : BKN Kanreg I Yogyakarta
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 28 April 2014 s/d 28 Juli 2014

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 28 April 2014

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, MM

Pembina, IV/a

NIP 19630112 198903 2 003

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. BKN Kanreg I Yogyakarta
3. Dekan Fak. Ekonomi - UNY
4. Yang Bersangkutan